Québec

102-01664/

Évaluation de la pertinence de maintenir le secteur manufacturier dans le champ d'application de la *Loi sur les décrets de convention collective*

Ministère du Travail

5 mars 2001

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2001
ISBN 2-550-36938-6

SOMMAIRE

Le présent rapport vient compléter celui portant sur l'application de la *Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective* présenté au gouvernement en décembre 1999. Tel que stipulé dans une décision du Conseil des ministres en date du 22 mars 2000, ce rapport complémentaire évalue les impacts de la *Loi sur les décrets de convention collective* (LDCC) sur le secteur manufacturier, notamment en regard des opportunités économiques reliées au démarrage d'entreprises en région et au développement des exportations. Il comprend également les résultats de plusieurs consultations qui furent menées auprès des différents groupes concernés par ces décrets. Toutes ces démarches ont été réalisées en collaboration avec le ministère de l'Industrie et du Commerce. Il fut convenu avec les représentants de ce ministère que l'évaluation porterait surtout sur l'industrie du meuble, puisque celle-ci regroupait plus de 85 % des salariés assujettis à un décret dans le secteur manufacturier.[1] Certains des résultats obtenus dans cette analyse ne s'appliquent donc qu'à cette industrie.

Les impacts du décret du meuble sur l'emploi et sur les exportations ont été évalués au moyen d'une analyse de sensibilité basée sur les élasticités emploi-salaire disponibles dans la documentation économique. En ce qui concerne les consultations, la première s'est tenue sous forme de quatre « groupes de discussion » auprès d'employeurs et de salariés appartenant aux industries du meuble et du bois ouvré. La deuxième a été réalisée auprès des parties contractantes concernées par les décrets du secteur manufacturier.

L'analyse de sensibilité

Une revue documentaire a permis d'identifier les deux types de modèles économiques qui sont les plus souvent utilisés pour expliquer les comportements sur le marché du travail. Jusqu'au début des années quatre-vingt-dix, la presque totalité des évaluations était basée sur le modèle néoclassique qui repose sur l'hypothèse d'une concurrence « pure et parfaite ». Les agents économiques n'ont alors aucun pouvoir sur la détermination des

[1] Le *Décret sur l'industrie du meuble* est venu à échéance en décembre 2000 et il n'a pas été renouvelé.

salaires. Ces derniers sont établis uniquement par l'offre et la demande et correspondent à la productivité marginale des travailleurs.

Cependant, plusieurs analyses empiriques réalisées depuis 1990 ont démontré que les résultats prévus par ce type de modèle ne correspondaient pas à la réalité, particulièrement en ce qui concerne les impacts d'une hausse du salaire minimum sur l'emploi. Pour ces chercheurs, un modèle tenant compte des imperfections du marché paraissait plus approprié.

En effet, l'asymétrie du pouvoir de négociation entre salariés et employeurs fait en sorte que le marché du travail opère généralement en situation de concurrence imparfaite. Il en résulte que plusieurs entreprises ne peuvent recruter tous les travailleurs qualifiés qu'elles souhaiteraient embaucher au salaire qu'elles sont disposées à verser. Ceci a pour effet de restreindre la création de nouveaux emplois, en rendant plus difficile le recrutement de la main-d'œuvre. Une politique visant à implanter un salaire minimum sectoriel peut alors contribuer à corriger ce déséquilibre, en favorisant une hausse de la rémunération, sans générer de pertes d'emplois.

La revue documentaire a répertorié 43 études différentes portant sur le salaire minimum et contenant des élasticités emploi-salaire. Les élasticités qui ont été calculées à partir du modèle de concurrence « pure et parfaite » se situent entre -0,3 et -0,1, ce qui signifie qu'une augmentation de 10 % du salaire minimum générera une diminution de l'emploi variant entre 1 % et 3 %, principalement chez les jeunes. À l'inverse, les études basées sur le modèle de concurrence imparfaite concluent qu'une augmentation appropriée du salaire minimum a un effet nul ou légèrement positif sur l'emploi (entre 0 et +0,2), dans la mesure où le salaire minimum reflète la productivité marginale des travailleurs.

Ces élasticités ont servi de base à l'analyse de sensibilité portant sur l'industrie du meuble. Plusieurs simulations ont été réalisées afin d'évaluer l'ampleur de l'impact possible du décret sur le niveau d'emploi dans l'industrie du meuble. Les trois paramètres qui ont été retenus lors de l'analyse de sensibilité sont l'élasticité emploi-salaire (qui varie entre -0,3 et +0,2), la proportion de travailleurs directement concernés par les

salaires prévus au décret (qui varie entre 10 % et 60 %) et l'impact de l'abolition du décret sur le niveau des salaires (qui varie entre -30 % et 0 %). Selon les résultats obtenus, l'abolition du décret du meuble pourrait entraîner un impact qui se situerait entre une perte de 769 emplois (soit 3,6 % de l'emploi en juin 2000) et un gain de 1 153 emplois (soit 5,4 % de l'emploi en juin 2000). L'effet sur les exportations varierait entre une diminution de 54 millions de dollars annuellement et une augmentation de 81 millions de dollars.

Le choix du scénario le plus approprié s'appuie sur une analyse de l'environnement économique à l'intérieur duquel évolue cette industrie depuis quelques années. Ainsi, entre 1995 et 1999, la valeur de la production manufacturière dans l'industrie du meuble a augmenté de 77,7 %, soit un taux de croissance quatre fois plus élevé que celui atteint par l'ensemble des industries manufacturières au Québec.

Ce résultat est en bonne partie attribuable au dynamisme des exportations internationales. En effet, celles-ci se sont accrues de 137 % en quatre ans, comparativement à 28 % pour l'ensemble du secteur manufacturier. Au cours de la même période, le nombre de travailleurs à la production a enregistré une hausse de 56,8 %, pour atteindre 18 612 salariés en 1999 (en personnes-année). Les marges bénéficiaires y sont relativement élevées, même dans les petites et moyennes entreprises (PME) où le rendement sur l'avoir a atteint 16,5 % en 1997, comparativement à 15,1 % pour l'ensemble des PME du secteur manufacturier.

La forte croissance qu'a connue l'industrie du meuble au cours des cinq dernières années et la faiblesse des salaires qui y sont offerts ont occasionné des problèmes de recrutement de personnel qualifié. En effet, selon le Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine, « les entreprises du secteur éprouvent des besoins de main-d'œuvre qu'elles ne peuvent combler. Cette pénurie de ressources compétentes ralentit leur progression. » Ce constat est également partagé par les représentants patronaux qui ont participé à un groupe de discussion animé par un spécialiste de la firme SOM.

Compte tenu de cette situation, le scénario qui apparaît le plus plausible est basé sur l'hypothèse d'une élasticité emploi-salaire se situant entre 0 et +0,1. Les pénuries de main-d'œuvre compétente évoquées par la plupart des intervenants de l'industrie nous ont amené à exclure l'hypothèse d'une élasticité négative. Il est en effet difficile de prétendre que les salaires fixés par le décret du meuble exercent un effet négatif sur l'emploi, alors que toute l'industrie éprouve des difficultés de recrutement. Le scénario retenu suppose également qu'entre 30 % et 40 % des salariés pourraient subir à moyen terme une diminution de leur salaire réel variant entre 5 % et 10 % si le décret était aboli. Dans un tel cas, la disparition du décret se traduirait par une perte d'environ 85 emplois, la rémunération étant insuffisante pour intéresser le nombre de candidats requis pour combler les postes vacants. Au chapitre des exportations, il en résulterait un manque à gagner qui pourrait atteindre 6 millions de dollars.

Par ailleurs, la progressivité de l'échelle salariale contenue dans le *Décret sur l'industrie du meuble* et les salaires relativement bas qui y sont stipulés font en sorte que les entreprises en démarrage bénéficient d'un avantage sur leurs concurrents pendant leurs trois premières années d'existence. Le *Décret sur l'industrie du meuble* ne nuit donc pas au démarrage d'entreprises. En ce qui concerne la dimension régionale évoquée dans la décision du Conseil des ministres, l'analyse économique démontre que les salariés de l'industrie du meuble sont toujours rémunérés à des niveaux inférieurs à l'ensemble des industries manufacturières dans chacune des régions du Québec. La localisation des entreprises dépend davantage de certains facteurs exogènes comme la proximité et la taille des marchés visés.

La consultation auprès des employeurs et des salariés

La firme de sondage SOM a organisé et animé 4 groupes de discussion dans les industries du meuble et du bois ouvré. L'objectif de ces rencontres était de recueillir la perception des employeurs et des salariés sur les impacts des décrets, particulièrement en ce qui concerne les relations du travail.

Au chapitre des salaires et des conditions de travail, les employeurs de l'industrie du bois ouvré ont indiqué qu'ils avaient maintenu le contenu du décret après son abrogation. Ils

ont agi ainsi afin de ne pas perdre une main-d'œuvre qualifiée qu'ils ont de la difficulté à recruter. Les employeurs considèrent également que l'abolition du décret a permis d'éliminer une « police » inutile, puisque la majorité d'entre eux ont mentionné qu'il offraient plus que le décret. Du côté des travailleurs, tous s'entendent pour dire que les salaires ont stagné depuis l'abrogation du décret. Ils ajoutent qu'une forte proportion des employés engagés depuis 1997 est maintenant classifiée comme « manœuvre », soit une catégorie d'emplois moins bien rémunérés. Au chapitre des conditions de travail, les salariés non syndiqués ont indiqué qu'elles avaient diminué.

Les employeurs de l'industrie du meuble ont tous mentionné qu'ils offraient des salaires supérieurs à ceux du décret, afin de conserver une main-d'œuvre qualifiée difficile à recruter. Pour plusieurs employeurs qui offrent davantage que le contenu du décret, celui-ci constitue un irritant et apparaît inutile. De leur côté, les travailleurs font état de salaires peu élevés et insatisfaisants. Une majorité des salariés présents juge le décret nécessaire, tant chez les syndiqués que chez les non-syndiqués. La disparition du décret dans l'industrie du meuble aurait pour conséquence inévitable d'amener une détérioration des conditions de travail des salariés. Malgré ses faiblesses, le décret demeure un outil nécessaire, même pour les travailleurs syndiqués.

Au chapitre des recours, les employeurs du bois ouvré sont d'avis que *la Loi sur les normes du travail* (LNT) est supérieure ou équivalente au décret. Ceux provenant de l'industrie du meuble ont une opinion similaire. Ils estiment que la LNT et le *Code du Travail* sont des outils adéquats pour encadrer les relations du travail. À l'opposé, les salariés du bois ouvré et du meuble estiment qu'ils ont bien peu de recours pour faire valoir leurs droits.

La consultation des parties contractantes

Il a été convenu entre le ministère du Travail et le ministère de l'Industrie et du Commerce que des invitations spécifiques seraient adressées uniquement aux parties contractantes des décrets du meuble et de la menuiserie métallique. En effet, des consultations étaient déjà amorcées depuis plusieurs mois dans les industries du cercueil et des produits en béton et il aurait été fastidieux et inutile de recommencer toute cette démarche.

Parmi les 6 groupes invités à présenter leur opinion, seule l'Association des fabricants de meubles du Québec (AFMQ) s'est prononcée contre le décret la concernant et contre le maintien du secteur manufacturier dans le champ d'application de la LDCC. Selon l'AFMQ, ce régime est désuet, même s'il n'a pas d'effet néfaste sur l'industrie. Les trois centrales syndicales qui ont été consultées ont insisté sur la nécessité de conserver le secteur manufacturier dans le champ d'application de la LDCC, afin de préserver les conditions de travail des salariés, particulièrement ceux qui ne sont pas syndiqués. Les centrales ont également mentionné que le décret ne nuisait pas aux industries concernées et qu'il favorisait la concertation.

L'Association de la construction du Québec (ACQ) s'est prononcée en faveur du maintien du décret de la menuiserie métallique, parce qu'il permet aux employeurs qu'elle représente de conserver une certaine stabilité économique entre les différents agents impliqués dans cette industrie. Il permet également aux employeurs de bénéficier d'une main-d'œuvre qualifiée et mieux rémunérée, tout en évitant une concurrence fondée sur les salaires.

L'Association des comités paritaires du Québec (ACPQ) a aussi été consultée lors de ces rencontres. Selon l'ACPQ, la loi sur les décrets est un outil précieux de relations du travail et n'a pas d'impact négatif sur la concurrence. La LDCC permet à un secteur d'activité de se prendre en main en définissant des conditions minimales de travail, en soutenant le développement de stratégies industrielles et en participant à la formation de la main-d'œuvre. L'ACPQ estime que le gouvernement devrait maintenir le secteur manufacturier dans le champ d'application de la LDCC.

Les exigences de la Loi sur les décrets de convention collective

La LDCC est un régime volontaire qui nécessite la participation d'une partie patronale et d'une partie syndicale. Lorsque ce régime ne convient plus à l'une des deux parties, elle peut dénoncer le décret ou demander son abrogation. Par ailleurs, chaque fois que les parties contractantes s'entendent pour demander un nouveau décret ou des modifications à un décret existant, l'article 6 de la LDCC prévoit que le ministère du Travail doit

évaluer la requête afin de s'assurer, entre autres, que les conditions de travail demandées n'ont pas pour effet de nuire, de façon sérieuse, au maintien ou au développement de l'emploi dans le champ d'application visé. Ces deux exigences font en sorte qu'un décret ne peut être promulgué sans que les parties contractantes ne s'entendent sur des conditions de travail raisonnables.

Plusieurs expériences récentes (dans les industries du bois ouvré, du verre plat, du vêtement, du carton, du meuble et des produits en béton) confirment que ces mécanismes fonctionnent bien et qu'il n'y a pas lieu de contraindre à l'abandon ceux qui souhaitent utiliser la LDCC pour encadrer les relations du travail dans leur milieu. La LDCC est une loi d'application générale qui a été actualisée en 1996 afin de l'adapter aux nouvelles réalités économiques. Elle contient tous les outils nécessaires afin d'éviter les situations dommageables pour l'économie, que ce soit dans le secteur manufacturier ou dans celui des services. Toute nouvelle demande de décret dans l'industrie manufacturière continuera de faire l'objet d'une analyse minutieuse de la part du ministère du Travail, tant au niveau économique qu'au chapitre de la représentativité des parties requérantes.

La LDCC comporte des avantages non seulement pour les salariés, mais également pour les employeurs. En effet, lors des consultations effectuées auprès des parties contractantes patronales, les représentants de l'Association de la construction du Québec (ACQ) affirmaient que la disparition du D*écret sur l'industrie de la menuiserie métallique de la région de Montréal* aurait certainement un effet déstabilisateur sur l'industrie, puisque les rapports de force entre les différents intervenants seraient modifiés. L'ACQ a insisté sur le fait que le décret constitue un cadre transparent pour la gestion des relations du travail. Il permet ainsi aux employeurs de consacrer leur énergie aux autres facteurs qui font le succès de leur industrie.

Considérant que les mécanismes prévus dans la LDCC ont bien fonctionné depuis les modifications apportées en 1996, le ministère du Travail et le ministère de l'Industrie et du Commerce recommandent donc qu'un suivi documenté soit effectué par le ministère du Travail au cours des trois prochaines années concernant l'évolution des conditions de travail s'appliquant aux travailleurs de toutes les industries manufacturières qui ont été

visées par un décret depuis 1996. Un rapport devra être déposé en mars 2004 et il comprendra les résultats de ce suivi, ainsi qu'une analyse de la pertinence de maintenir le secteur manufacturier dans le champ d'application de la *Loi sur les décrets de convention collective*. Rappelons qu'actuellement, seulement deux décrets subsistent encore dans ce secteur et que chacun d'eux s'applique à moins de 1 000 travailleurs.

Ce rapport permettra de mieux évaluer les effets de l'abrogation ou de l'expiration de dix décrets survenue dans ce secteur au cours des cinq dernières années. La disparition de ces décrets étant relativement récente, il n'y a actuellement que peu d'information disponible pour en évaluer les impacts. C'est particulièrement le cas en ce qui concerne les décrets du meuble et des produits en béton, puisqu'ils ont expiré en décembre 2000. Il en est de même dans l'industrie du vêtement où de nouvelles normes seront bientôt mises en application. Des données portant sur l'impact de ces changements seront éventuellement disponibles et permettront d'en analyser les effets.

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE i

INTRODUCTION 1

PARTIE I
ANALYSE DE SENSIBILITÉ

CHAPITRE I
LA THÉORIE ÉCONOMIQUE ET LE SALAIRE MINIMUM 7

1.1 Le modèle de concurrence « pure et parfaite » (le modèle néoclassique) 8
1.2 Le modèle de concurrence imparfaite 10
1.3 Les résultats théoriques et empiriques 12

CHAPITRE II
IMPACTS DU DÉCRET DU MEUBLE SUR L'EMPLOI, LES EXPORTATIONS ET LE DÉMARRAGE D'ENTREPRISES 19

2.1 Caractéristiques de l'industrie du meuble 19
2.2 Description du modèle de simulation 25
2.3 Présentation des résultats 26
2.4 Choix du scénario le plus plausible 30
2.5 Impact du décret sur le démarrage d'entreprises en région 33

PARTIE II
SOMMAIRE DES RAPPORTS PRÉSENTÉS PAR LA FIRME SOM CONCERNANT LES GROUPES DE DISCUSSION 37

1. Méthodologie 39
2. Industrie du bois ouvré 40
3. Industrie du meuble 43

PARTIE III
COMPTE RENDU DES RENCONTRES AVEC LES PARTIES CONTRACTANTES ET AVEC LES REPRÉSENTANTS DE L'ASSOCIATION DES COMITÉS PARITAIRES 47

1. Introduction 49
2. Rencontre avec les représentants de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) 50
3. Rencontre avec les représentants de l'Association des fabricants de meubles du Québec (AFMQ) 52
4. Rencontre avec les représentants de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) 54
5. Rencontre avec les représentants de l'Association de la construction du Québec (ACQ) 55
6. Rencontre avec les représentants de la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ) 57
7. Rencontre avec les représentants de l'Association des comités paritaires du Québec (ACPQ) 59
8. État de situation des décrets dans les industries du cercueil et des produits en béton 60

CONCLUSION 63

BIBLIOGRAPHIE 69

ANNEXE I

Bilan des principales études économiques portant sur les impacts d'un salaire minimum sur l'emploi, 1970-2000 73

INTRODUCTION

En décembre 1999, le ministère du Travail déposait au gouvernement un rapport sur l'application de la *Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective*. Ce rapport comportait deux parties. La première évaluait les différents changements proposés par cette loi, alors que la deuxième avait pour objectif de statuer sur la pertinence de maintenir le secteur manufacturier dans le champ d'application de la loi. Dans ce dernier cas, les travaux furent menés conjointement avec le ministère de l'Industrie et du Commerce. Les informations recueillies lors de cette étude n'ont toutefois pas permis aux deux ministères de se prononcer sur cette question.

En effet, l'analyse présentée dans le rapport ne permettait pas d'isoler l'effet spécifique des décrets sur certaines variables économiques comme l'emploi ou le démarrage d'entreprises. Elle a toutefois fourni un portrait des quatre industries manufacturières alors assujetties à un décret, soit celles du meuble, du cercueil, des produits en béton et de la menuiserie métallique.[2] Ainsi, trois d'entre elles évoluent présentement dans une conjoncture qui leur est favorable. Seule l'industrie des produits en béton éprouve des problèmes. Ceux-ci sont surtout dus à la concurrence de produits substituts.

Au chapitre de la rémunération, ces quatre industries offrent des salaires légèrement inférieurs ou égaux à ceux versés en Ontario (ou dans le reste du Canada dans le cas du cercueil). Les établissements concernés sont donc compétitifs à ce chapitre. De façon générale, les salariés œuvrant dans de petites entreprises et ceux qui ne sont pas syndiqués obtiennent les salaires horaires se rapprochant le plus des taux fixés par les décrets qui étaient en vigueur à cette époque.

Ce portrait a cependant donné lieu à des interprétations divergentes quant aux conséquences du maintien ou du retrait du secteur manufacturier du champ d'application de la *Loi sur les décrets de convention collective* (LDCC). Devant l'impossibilité d'en arriver à

---

[2] Deux de ces décrets ont expiré en décembre 2000 et n'ont pas été renouvelés, soit celui concernant les produits en béton et celui s'appliquant à l'industrie du meuble.

une position commune de la part des deux ministères impliqués dans cette étude, le Conseil des ministres a donc décidé qu'un rapport complémentaire devait être réalisé par le ministère du Travail, en collaboration avec le ministère de l'Industrie et du Commerce. Son objectif est d'en arriver à une recommandation quant à la pertinence de maintenir le secteur manufacturier à l'intérieur du régime des décrets. Tel que convenu avec le ministère de l'Industrie et du Commerce, l'évaluation porte surtout sur l'industrie du meuble, puisque celle-ci représentait, en décembre 1999, plus de 85 % des salariés assujettis à un décret dans ce secteur. Plusieurs des constats exprimés dans ce document se limitent donc à cette industrie et ne peuvent être extrapolés aux trois autres industries manufacturières alors concernées par un décret.

Afin d'atteindre cet objectif, deux types de consultations et une analyse de sensibilité ont été effectuées. La première consultation a été réalisée auprès des parties contractantes et visait à recueillir leur opinion sur la pertinence de maintenir le secteur manufacturier dans le champ d'application de la LDCC. La deuxième consultation s'est tenue sous forme de « groupes de discussion » auprès d'employeurs et de salariés appartenant aux industries du meuble et du bois ouvré. L'objectif de ces échanges était de recueillir la perception des employeurs et des salariés sur les impacts des décrets, particulièrement en ce qui concerne les relations du travail. Les participants ont présenté leur expérience des décrets selon des perspectives différentes. En effet, l'industrie du meuble était assujettie à un décret au moment où ont eu lieu ces rencontres, alors que celui s'appliquant à l'industrie du bois ouvré avait été abrogé en 1997.

L'analyse de sensibilité constitue le troisième élément de l'évaluation. Elle fournira différents scénarios qui permettront de délimiter les impacts que peuvent avoir les salaires minimums fixés par le décret du meuble sur le nombre d'emplois dans ce secteur, sur le niveau des exportations ainsi que sur le démarrage d'entreprises. Ces scénarios seront basés sur les travaux de plusieurs économistes du travail qui ont publié les résultats de leurs recherches en ce domaine. Plus spécifiquement, les élasticités emploi-salaire calculées dans ces études détermineront les bornes minimales et maximales de l'analyse de sensibilité sur l'emploi. Ces estimations seront par la suite employées afin d'obtenir des impacts sur les exportations et le démarrage d'entreprises.

Le présent document comporte trois parties. La première porte sur l'analyse de sensibilité et elle débute par une description des concepts qui sont à la base des principales théories économiques visant à analyser le marché du travail. Une attention particulière est accordée à la demande de travail et aux effets de l'instauration d'un salaire minimum. Ce chapitre passe également en revue les principaux résultats théoriques et empiriques obtenus par plusieurs spécialistes dans ce domaine. Certaines de ces études sont commentées, surtout lorsqu'elles présentent un intérêt particulier dans le cadre de cette analyse. Le deuxième chapitre fournit plusieurs scénarios quant aux impacts que peut avoir le salaire minimum fixé par le décret du meuble sur le niveau d'emploi dans cette industrie. Nous identifierons le scénario le plus plausible, compte tenu des caractéristiques de cette industrie. Nous y aborderons également les effets sur les exportations et le démarrage d'entreprises.

La deuxième partie de ce document présente un sommaire des rapports déposés par la firme SOM concernant les groupes de discussion animés par un de ses représentants. La troisième partie contient le compte rendu des rencontres tenues avec les parties contractantes des quatre décrets du secteur manufacturier, ainsi qu'avec les représentants de l'Association des comités paritaires.

PARTIE I

ANALYSE DE SENSIBILITÉ

CHAPITRE I

LA THÉORIE ÉCONOMIQUE ET LE SALAIRE MINIMUM

L'adoption de différentes politiques concernant l'instauration d'une rémunération minimale a toujours suscité des questions quant à ses conséquences sur l'emploi. La théorie économique aborde cette question selon quatre approches : le modèle de concurrence « pure et parfaite », le modèle de concurrence imparfaite, le modèle simulant un choc (shock model) et le modèle de demande verticale.[3] Jusqu'au début des années quatre-vingt-dix, la presque totalité des évaluations était basée sur le modèle de concurrence « pure et parfaite » (le modèle néoclassique). La technique de calcul utilisée s'appuyait principalement sur des estimations économétriques. Cependant, au cours des dix dernières années, plusieurs analyses statistiques ont démontré que les résultats des études basées sur le modèle de concurrence « pure et parfaite » ne reflétaient pas la réalité. Plusieurs économistes ont alors opté pour une approche tenant compte des imperfections de marché, soit un modèle de concurrence imparfaite.

Ce chapitre ne s'intéressera qu'à ces deux modèles, puisque ce sont les plus utilisés et les mieux adaptés au secteur du meuble. On en fera tout d'abord la description, en identifiant les principaux avantages et inconvénients associés à chacun d'eux. Par la suite, les résultats obtenus par plusieurs spécialistes au moyen d'études économétriques ou empiriques seront analysés afin de répertorier les élasticités emploi-salaire[4]. Celles-ci serviront à fixer les balises de l'analyse de sensibilité.

---

[3] Noe, Douglas A.; The Minimum Wage in America. Will Current Legislation Really Help the Working Poor ?; Working Paper; Bradley University; April 28, 1997; p. 1 à 5.

[4] L'élasticité emploi-salaire indique le niveau de variation de l'emploi à la suite d'une variation du salaire minimum. Ainsi, une élasticité de -0,03 signifie qu'une hausse de 1 % du salaire minimum se traduira par une diminution de l'emploi de 0,03 %.

1.1 Le modèle de concurrence « pure et parfaite » (le modèle néoclassique)

1.1.1 Description du modèle

Le modèle néoclassique propose une représentation du marché du travail basée sur la présence d'une multitude de « micro-marchés » où se forment indépendamment une offre et une demande de travail. Ce modèle postule une situation de concurrence parfaite où aucun des agents économiques n'exerce une influence importante sur les salaires d'équilibre. Chaque salarié est payé selon sa productivité marginale.[5] Tant que celle-ci est supérieure au coût du travail, il est dans l'intérêt de l'entreprise d'augmenter son niveau d'emploi. Plusieurs hypothèses viennent cependant restreindre la portée de ce modèle :

- les entreprises (ou les syndicats) n'ont aucun pouvoir discrétionnaire pour fixer les salaires;
- les travailleurs sont parfaitement informés sur les salaires versés par les autres entreprises;
- les travailleurs sont parfaitement mobiles;
- à un niveau de productivité donné, tous les salariés disposant des mêmes compétences et occupant un même type d'emploi reçoivent le même salaire;
- le niveau des salaires n'exerce aucune influence sur la productivité des travailleurs et ceux-ci ne mettent pas en doute l'équité salariale;
- l'économie fonctionne au niveau du plein emploi et tous ceux qui souhaitent travailler le peuvent.

Dans une telle situation, un salaire minimum n'apparaît contraignant que s'il est fixé à un niveau supérieur aux salaires d'équilibre les plus bas, soit ceux obtenus par les travailleurs les moins qualifiés. Il constitue alors un facteur de rigidité du marché du travail et conduit généralement à un sous-emploi de la main-d'œuvre peu qualifiée ou peu

[5] Leftwich, Richard H.; Le système des prix et la répartition des ressources; Les éditions HRW ltée; Montréal; 1975; p. 27 à 30; et Card, David; Krueger, Alan B.; Myth and Measurement : The New Economics of the Minimum Wage; Princeton University Press; New Jersey; 1995; p. 9 à 11.

expérimentée.[6] Comme nous le verrons un peu plus loin, la majorité des études utilisant ce modèle conduisent à une élasticité emploi-salaire négative.

1.1.2 Les limites du concept de concurrence « pure et parfaite »

La pertinence du modèle néoclassique a été particulièrement remise en cause au cours des quinze dernières années. En effet, plusieurs études empiriques réalisées aux États-Unis, au Royaume-Uni et ailleurs en Europe[7] ont permis d'observer « ex-post » des résultats très différents de ceux que prévoyait le modèle néoclassique. La principale raison à cette incapacité de prévoir correctement les effets associés à l'application d'un salaire minimum global ou sectoriel provient des hypothèses simplificatrices qui sont à la base du modèle. En effet, celui-ci néglige, entre autres, l'asymétrie du pouvoir de négociation qui caractérise souvent les relations du travail entre salariés et employeurs.[8]

Cette distorsion du marché se répercute surtout chez les travailleurs non-organisés, c'est-à-dire ceux qui ne disposent d'aucune association pour les représenter lorsqu'ils négocient leurs conditions de travail. Elle affecte également les travailleurs peu ou non qualifiés qui n'ont qu'un pouvoir de négociation limité, particulièrement lorsque le taux de chômage est élevé. Ces salariés subissent alors, dans une certaine mesure, le pouvoir discrétionnaire des employeurs dans la détermination de leurs conditions de travail. Le modèle néoclassique ne convient donc pas à une telle situation. Dans les faits, très peu d'industries opèrent selon ce modèle. Le fonctionnement du marché du travail traduit davantage une réalité qui se situe entre la concurrence parfaite et le monopsone[9].

Dans un tel cas, les travailleurs sont alors rémunérés en deçà de leur productivité marginale. Il en découle que les employeurs peuvent réaliser un profit qui est supérieur à

---

[6] Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts; Le SMIC, salaire minimum de croissance; Paris; 1999; p. 91; et Hamermesh, Daniel; Labor Demand; Princeton University Press; New Jersey; 1993; p. 182 à 195.

[7] La section suivante présente quelques-unes de ces études.

[8] Card, David; Krueger, Alan B.; Myth and Measurement : The New Economics of the Minimum Wage; Princeton University Press; New Jersey; 1995; p. 9 à 11.

[9] Le monopsone représente un cas extrême de concurrence imparfaite, où un seul employeur (ou un goupe d'employeurs agissant comme un cartel) contrôle la demande de travail et détermine les salaires.

ce qu'il serait en situation de concurrence pure et parfaite.[10] Un modèle intégrant ces distorsions apparaît alors plus approprié pour expliquer les comportements sur le marché du travail.

1.2 Le modèle de concurrence imparfaite

Contrairement au modèle néoclassique, le modèle de concurrence imparfaite permet d'y intégrer l'asymétrie du pouvoir de négociation. Cette modification tient compte du fait que les employeurs peuvent bénéficier d'un rapport de force qui leur est favorable lors de l'établissement des salaires et des conditions de travail octroyés à leurs employés. En pratique, le modèle de concurrence imparfaite apparaît plus approprié pour expliquer les comportements sur le marché du travail dès qu'une entreprise peut attirer davantage de travailleurs en haussant les salaires.[11] Une telle situation est en effet incompatible avec le modèle de concurrence parfaite, où le marché du travail est continuellement en équilibre et où tous les travailleurs sont rémunérés selon leur productivité marginale.

Lorsque le marché du travail opère en situation de concurrence imparfaite, il en résulte que plusieurs entreprises ne peuvent recruter tous les travailleurs qualifiés qu'elles souhaiteraient embaucher au salaire qu'elles sont disposées à verser.[12] Ceci a pour effet de restreindre la création de nouveaux emplois en rendant plus difficile le recrutement de la main-d'œuvre.

Les firmes qui sont en mesure d'exercer un certain contrôle sur les salaires et les conditions de travail de leurs salariés préfèrent souvent fonctionner avec des postes vacants, plutôt que de devoir recruter en offrant des salaires plus élevés. Ce choix est cohérent avec un comportement visant à maximiser les profits. En effet, l'entreprise qui

---

[10] Noe, Douglas A.; The Minimum Wage in America. Will Current Legislation Really Help the Working Poor ?; Working Paper; Bradley University; April 28, 1997; p. 1 à 5.

[11] Card, David; Krueger, Alan B.; Myth and Measurement : The New Economics of the Minimum Wage; Princeton University Press; New Jersey; 1995; p. 12.

[12] Reynolds, Lloyd G.; Masters, Stanley H.; Moser, Colletta H.; Labor Economics and Labor Relations; Prentice Hall; 7th edition; New Jersey; 1998; p. 102; et Noe, Douglas A.; The Minimum Wage in America. Will Current Legislation Really Help the Working Poor ?; Working Paper; Bradley University; April 28, 1997; p. 4.

augmente ses salaires à l'embauche doit souvent hausser également les salaires des travailleurs déjà à son emploi, afin d'éviter le départ d'autres salariés. Il en résulte que le salaire qui est offert à ce travailleur additionnel ne correspond pas à sa productivité marginale, puisqu'il est amputé de ce qu'il en coûterait pour accroître la rémunération de tous les autres travailleurs de l'entreprise. La rémunération nette ainsi calculée est souvent insuffisante pour intéresser de nouveaux arrivants.

Bien qu'un tel choix puisse paraître optimal de la part des entreprises, il ne l'est toutefois pas pour l'ensemble d'une économie. Il en découle des pertes d'emplois, puisque celle-ci n'opère pas à son niveau optimal. Par ailleurs, les entreprises génèrent un profit qui est plus élevé qu'il ne le serait en situation de concurrence pure et parfaite.

Une politique visant à implanter un salaire minimum sectoriel peut corriger ce déséquilibre en favorisant une hausse du salaire à l'embauche, sans générer de pertes d'emplois.[13] D'une part, un salaire minimum plus élevé favorisera l'entrée sur le marché du travail d'un plus grand nombre de travailleurs, atténuant ainsi les problèmes de recrutement éprouvés par les entreprises. D'autre part, les salariés seront davantage motivés et intéressés à conserver leur emploi, réduisant ainsi les problèmes de gestion associés à un taux de roulement élevé du personnel.

Pour les entreprises, l'instauration d'un salaire minimum aura généralement pour effet de ramener leurs profits vers le niveau d'équilibre qui prévaudrait en situation de concurrence pure et parfaite. La production augmentera, puisqu'elle ne sera plus restreinte par les difficultés reliées à l'embauche de personnel. Si le salaire minimum est fixé de façon à correspondre à la productivité marginale des travailleurs, un nouvel équilibre s'établira. Les distorsions causées par les imperfections du marché seront ainsi corrigées et l'économie fonctionnera plus près de son optimum.

---

[13] Card, David; Krueger, Alan B.; Myth and Measurement : The New Economics of the Minimum Wage; Princeton University Press; New Jersey; 1995; p. 11 à 13.

Les principaux travaux réalisés selon cette approche l'ont été par David Card et Alan B. Krueger, deux économistes américains qui ont effectué plusieurs études statistiques sur les impacts économiques attribuables aux récentes hausses du salaire minimum aux États-Unis.[14] Les conclusions de leurs analyses sont très différentes de ce que prévoyait le modèle néoclassique. En effet, selon les résultats qu'ils ont obtenus, les impacts des augmentations du salaire minimum ont été non-significatifs ou légèrement positifs sur le niveau d'emploi.

1.3 Les résultats théoriques et empiriques

De nombreuses études ont été réalisées concernant l'impact des salaires sur la demande de travail. Mais peu d'entre elles évaluent les effets découlant d'une variation du salaire minimum. Quelques spécialistes en économie du travail ont effectué des bilans de ces études. En ce qui concerne la période comprise entre 1970 et 1981, le *Journal of Economic Literature*[15] a publié en 1982 un article faisant état des principales études réalisées aux États-Unis en ce domaine. Les élasticités emploi-salaire présentées en annexe I (dans les tableaux A-I à A-III) proviennent des ouvrages cités dans cet article.

Un autre bilan de plusieurs publications dans ce domaine a été réalisé par Daniel S. Hamermesh, un économiste américain qui a présenté le résultat de ses recherches dans un volume publié en 1993 sous le titre *Labor Demand*.[16] On y répertorie les principales études économétriques concernant l'interaction entre la demande de travail et le salaire minimum. La période couverte s'étend entre 1985 et 1991 pour les études portant sur les États-Unis et entre 1980 et 1991 pour ce qui est des autres pays. Par ailleurs, une revue documentaire effectuée au Département des relations industrielles de l'Université Laval

---

14 Voir, entre autres, Card, David; *Do Minimum Wages Reduce Employment ? A Case Study of California, 1987-1989*; Industrial and Labor Relations Review; vol. 46, no. 1; october 1992; p. 38 à 54; et Card, David; Krueger, Alan B.; *Minimum Wages and Employment : A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania*; American Economic Review, vol. 84, no. 4; September 1994; p. 772 à 793; et Card, David; Krueger, Alan B.; Myth and Measurement : The New Economics of the Minimum Wage; Princeton University Press; New Jersey; 1995; 422 p.

15 Brown, Charles; Gilroy, Curtis; Kohen, Andrew; *The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment*; Journal of Economic Literature; vol. XX, June 1982; p. 487 à 528.

16 Hamermesh, Daniel; Labor Demand; Princeton University Press; New Jersey; 1993; p. 188.

en 1986[17] a permis d'ajouter quelques études canadiennes à cette liste. Les résultats de ces analyses sont présentés en annexe I, au tableau A-IV.

Le bilan des dix dernières années a été complété en utilisant plusieurs sources d'information. Tout d'abord, une étude publiée en France en 1999[18] faisait état de quelques travaux d'importance, dont certains s'appuyant sur le modèle de concurrence imparfaite. Des recherches effectuées sur différents sites *Internet* ont également fourni des résultats intéressants. Enfin, les articles répertoriés dans le *Journal of Economic Literature* depuis 1990 ont été examinés afin de dégager ceux susceptibles de fournir des élasticités emploi-salaire. La synthèse de ces recherches est présentée en annexe I, au tableau A-V.

La revue documentaire a permis d'identifier 43 études différentes contenant des élasticités emploi-salaire. Trente-sept d'entre elles reposent sur le modèle néoclassique. Parmi celles-ci, vingt-cinq ont été publiées entre 1970 et 1981. Certains de ces documents comprennent plusieurs élasticités calculées selon l'âge, le sexe, le groupe ethnique et la période analysée. Au total, 118 élasticités ont été répertoriées.

Le modèle de concurrence « pure et parfaite »

Les études basées sur le modèle de concurrence pure et parfaite (modèle néoclassique) indiquent que ce sont les jeunes qui sont les plus affectés par les diminutions d'emplois susceptibles de survenir lorsque le salaire minimum augmente. Plusieurs des élasticités calculées par ces modèles varient entre -0,1 et -0,3, ce qui signifie qu'une augmentation de 10 % du salaire minimum générera une diminution de l'emploi chez les jeunes variant

---

[17] Mercier, Jacques; Les effets du salaire minimum sur l'emploi : revue de la littérature empirique américaine, canadienne et québécoise et estimations additionnelles pour le Québec; Département des relations industrielles; Université Laval; octobre 1986; 106 p.

[18] Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts; Le SMIC, salaire minimum de croissance; Paris; 1999; p. 79 à 105.

TABLEAU I
Inventaire des principales études concernant l'élasticité emploi-salaire publiées entre 1970 et 2000

Dates de publication	Nombre d'études répertoriées	Type de modèle adopté	Élasticité emploi-salaire			
			Jeunes 16-19 ans		Autres catégories de salariés	
			Moyenne	Écart-type	Moyenne	Écart-type
De 1970 à 1981	25	Concurrence parfaite	-0,162	0,166	-0,081	0,164
De 1982 à 1991	9	Concurrence parfaite	-0,174	0,098	-0,148	0,172
De 1992 à 2000	3	Concurrence parfaite	-0,099	0,061	-0,063	0,073
De 1992 à 2000	6	Concurrence imparfaite(*)	>= 0	n.d.	>= 0	n.d.

(*) Note : Trois de ces études sont basées sur le test de Card dont le but est de déterminer si l'hypothèse d'une élasticité négative peut être rejetée. Deux autres études s'appuient également sur des analyses statistiques, alors que la sixième étude est basée sur un modèle économétrique intégrant les imperfections du marché.

Source : Annexe I

entre 1 % et 3 %. Une majorité d'économistes utilisant le modèle néoclassique considère cette plage comme étant la plus représentative du niveau de sensibilité emploi-salaire chez les jeunes âgés entre 16 et 19 ans.[19] Depuis 1970, ce niveau de sensibilité est demeuré relativement constant dans ce type d'analyse. La plupart de ces articles indiquent également que l'emploi des adultes est peu affecté par une hausse du salaire minimum (élasticité entre 0 et -0,1).

Alors que plusieurs articles ont été publiés sur ce sujet dans les années soixante-dix, ce nombre diminue considérablement dans les années quatre-vingts. En effet, les conclusions relativement semblables obtenues lors des études effectuées durant la décennie précédente, ainsi que l'absence de nouvelles techniques d'évaluation, ont diminué l'intérêt des chercheurs.[20] Cette tendance semble s'être poursuivie dans les années quatre-vingt-dix, même si des études empiriques sont venues mettre en doute l'utilisation du modèle néoclassique. Les populations ciblées ont cependant changé. En effet, la majorité des études américaines publiées après 1980 ne font plus de distinction selon l'origine ethnique.

Depuis 1970, les analyses réalisées selon le modèle néoclassique ont, entre autres, mis en évidence l'importance du niveau relatif du salaire minimum par rapport à la répartition des salaires dans l'économie. Ainsi, les modèles développés par Wellington (1991) et Freeman (1990) ont fourni des résultats confirmant cet impact. L'étude de Wellington démontre que la stagnation du salaire minimum aux États-Unis pendant les années quatre-vingts s'est traduite par des élasticités emploi-salaire un peu moins négatives.[21]

---

19 Voir, entre autres, Hamermesh, Daniel; Labor Demand; Princeton University Press; New Jersey; 1993; p. 187; et Benjamin, Dwayne; Gunderson, Morley; Riddell, W. Craig; Labor Market Economics; McGraw-Hill Ryerson; Toronto; 1998; p. 254; et Dolado, Juan; Kramarz, Francis; Machin, Stephen; Manning, Alan;rgolis, David; Teulings, Coen; *Te Economic Impact of Minimum Wages in Europe*; Economic Policy; vol. 23; 1996; p. 320.

20 Hamermesh, Daniel; Labor Demand; Princeton University Press; New Jersey; 1993; p. 187.

21 Wellington, Alison J.; *Effects of the Minimum Wage on the Employment Status of Youths*; The Journal of Human Resources; vol. XXVI, 1991; p. 27 à 46.

Le modèle de concurrence « imparfaite »

Les résultats obtenus selon ce type de modèle sont très différents de ceux découlant du modèle néoclassique. En effet, les analyses empiriques et les modèles économétriques recensés rejettent tous l'hypothèse d'une élasticité négative.[22] Que ce soit aux États-Unis, au Royaume-Uni ou ailleurs en Europe, les évaluations réalisées selon le modèle de concurrence imparfaite en arrivent à la conclusion que les augmentations du salaire minimum (sectoriel ou global, selon le cas) ne nuisent pas à l'emploi lorsque certaines conditions sont respectées. En effet, le salaire minimum ne doit pas être exagéré; il doit être fixé de façon à corriger les imperfections du marché causées en bonne partie par l'asymétrie du pouvoir de négociation.[23]

Les six études répertoriées dans le présent document et qui utilisent le modèle de concurrence « imparfaite » ont été réalisées au cours des dix dernières années. Parmi celles-ci, les différents travaux des économistes américains David Card et Alan B. Krueger s'appuient sur des analyses empiriques menées dans le secteur de la restauration rapide au New Jersey et au Texas, ainsi que sur une étude portant sur l'ensemble des salariés en Californie. Dans chacun de ces trois cas, les hausses du salaire minimum n'auraient eu aucun effet négatif sur l'emploi.[24]

Selon l'économiste Pierre Lefebvre, professeur à l'Université du Québec à Montréal, « l'analyse de ces deux économistes du travail très réputés de Princeton University est d'autant plus provocante qu'elle se situe sur le terrain empirique, utilise des techniques statistiques très sophistiquées et repose sur une « expérience naturelle » avec groupes contrôle et témoin ».[25] Ces trois études font appel à des méthodes d'évaluation

---

22 La plupart des études s'appuyant sur le modèle de concurrence « imparfaite » sont basées sur des analyses statistiques comportant des tests d'hypothèses visant à rejeter (ou non) l'hypothèse d'une relation négative entre l'emploi et une hausse du salaire minimum.

23 Card, David; Krueger, Alan B.; Myth and Measurement : The New Economics of the Minimum Wage; Princeton University Press; New Jersey; 1995; p. 13.

24 Katz, Lawrence F.; Krueger, Alan B.; *The Effect of the Minimum Wage on the Fast-Food Industry*; Industrial and Labor Relations Review; vol. 46, no. 1; October 1992; p. 6 à 21; et Card, David; Krueger, Alan B.; *Minimum Wages and Employment : A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania*; American Economic Review, vol. 84, no. 4; September 1994; p. 772 à 793.

25 Lefebvre, Pierre; La loi des décrets de convention collective au Québec : place et fonctions socio-économiques; Département des sciences économiques, Université du Québec à Montréal; décembre 1999.

différentes des modèles économétriques conventionnels. Elles reposent principalement sur des tests d'hypothèses menés à partir d'une population témoin.

Une autre étude, réalisée en 1994 au Royaume-Uni par Richard Dickens, Stephen Machin et Alan Manning, s'avère particulièrement intéressante, puisqu'elle porte sur l'impact des salaires minimums sectoriels fixés par les « Wages Councils » entre 1909 et 1993.[26] Ces organismes avaient pour fonction principale d'établir les salaires minimums devant s'appliquer dans plusieurs secteurs industriels. Leur nombre a culminé à 60 au début des années soixante, pour redescendre à 26 en 1992. Le principal argument invoqué par le gouvernement britannique pour justifier l'abolition de ce régime, en 1993, était basé sur l'effet nuisible qu'il exercait sur l'emploi.

Les résultats obtenus par ces trois chercheurs vont cependant à l'encontre de cette évaluation. Ils indiquent que les salaires minimums fixés par dix-huit « Wages Councils » entre 1978 et 1990 n'ont eu aucun impact négatif sur l'emploi. Au contraire, ils auraient même contribué à augmenter le nombre d'emplois. Leurs effets se seraient fait sentir davantage chez les bas salariés, alors qu'ils n'auraient eu aucun effet significatif sur les autres strates salariales. La technique d'estimation utilisée dans cette étude se rapproche des méthodes économétriques conventionnelles, mais la structure du modèle est spécifiée pour tenir compte des imperfections du marché (« labor market with frictions »).

L'instauration de plusieurs salaires minimums sectoriels au moyen des « Wages Councils » comporte une certaine similitude avec les objectifs de la *Loi sur les décrets de convention collective*. Cette étude démontre que, lorsque les modalités qui régissent la détermination de conditions de travail sectorielles sont adéquates, il peut même en résulter un effet positif sur l'emploi. De tels mécanismes permettent de corriger les imperfections de marchés et favorisent un retour vers une situation de concurrence « pure et parfaite ».

---

[26] Dickens, Richard; Machin, Stephen; Manning, Alan; The Effects of Minimum Wages on Employment : Theory and Evidence from the UK; Working Paper No. 4742; National Bureau of Economic Research; Cambridge; May 1994; 47 p.

CHAPITRE II

IMPACTS DU DÉCRET DU MEUBLE SUR L'EMPLOI, LES EXPORTATIONS ET LE DÉMARRAGE D'ENTREPRISES

2.1 Caractéristiques de l'industrie du meuble

2.1.1 Importance économique

La définition des activités couvertes par le *Décret sur l'industrie du meuble* est presque identique à celle retenue pour compiler les statistiques manufacturières publiées par l'Institut de la Statistique du Québec (ISQ)[27]. Cette source de données sera donc utilisée afin de dresser un portrait de la situation économique prévalant dans cette industrie. Ainsi, entre 1995 et 1999, la valeur de la production manufacturière dans l'industrie du meuble a augmenté de 77,7 %, passant de 1,4 à 2,5 milliards de dollars. Ce taux de croissance est quatre fois plus élevé que celui atteint par l'ensemble des industries manufacturières au Québec. La valeur ajoutée s'est accrue dans une proportion identique à celle de la production, soit 76,4 %. Selon le ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC), l'industrie du meuble a connu en 1998 la plus forte augmentation de la valeur ajoutée réelle parmi toutes les industries manufacturières, soit 21,8 %.[28]

Au cours de la même période, le nombre de travailleurs à la production a enregistré une hausse de 56,8 % dans l'industrie du meuble, pour atteindre 18 612 salariés en 1999 (en personnes-années). Ce pourcentage s'avère quatre fois supérieur à celui obtenu par l'ensemble des industries manufacturières. Encore une fois, l'industrie du meuble a connu une performance nettement plus élevée que la moyenne.

---

[27] Institut de la Statistique du Québec, Industries manufacturières du Québec, 1994-1999, Gouvernement du Québec, janvier 2000.

[28] Ministère de l'Industrie et du Commerce, La conjoncture industrielle au Québec en 1998, Gouvernement du Québec, 1999, p. 31.

Ce résultat est en bonne partie attribuable au dynamisme des exportations internationales. En effet, celles-ci ont plus que doublé en quatre ans, passant de 555 millions de dollars en 1995 à 1,315 milliard de dollars en 1999. Ceci constitue une hausse de 137 %, comparativement à 28 % pour l'ensemble du secteur manufacturier. Une publication récente du MIC plaçait l'industrie du meuble au deuxième rang des industries manufacturières en ce qui concerne l'augmentation des exportations internationales entre 1990 et 1999.[29] Une seule industrie la devançait, soit celle de l'habillement (également assujettie à un décret pendant cette période).

Ce même ministère a également réalisé une analyse sur l'impact qu'a pu avoir l'entrée en vigueur de l'Accord de libre-échange (ALE) sur l'industrie du meuble. On y évalue, entre autres, l'évolution de la compétitivité de cette industrie depuis 1988. Un constat important se dégage de ce document : les coûts unitaires de main-d'œuvre ont augmenté plus lentement au Québec qu'aux États-Unis entre 1988 et 1997. Ainsi, au cours de cette période, « *...la croissance des coûts unitaires, exprimés en devises nationales, est de 26,7 % plus rapide aux États-Unis (croissance de 21,3 %) qu'au Québec (diminution de 4,3 %).* »[30] La hausse plus prononcée des coûts unitaires aux États-Unis s'explique par une augmentation plus élevée des salaires annuels (46 % de l'écart) et par une croissance de productivité plus faible (54 % de l'écart).

Selon ce même document, des gains nets de compétitivité[31] de plus de 400 millions de dollars constants (de 1988) ont été réalisés au cours de ces années. Cette amélioration s'explique en grande partie par l'augmentation considérable des exportations depuis 1995. La dépréciation de 17 % de la devise canadienne entre 1988 et 1998 et la disparition des tarifs douaniers ont favorisé cette tendance.

---

[29] Ministère de l'Industrie et du Commerce, Les exportations internationales de biens du Québec par groupes d'industries, 1990-1999, Gouvernement du Québec, juillet 2000, 10 p.

[30] Ministère de l'Industrie et du Commerce, L'industrie québécoise du meuble depuis l'entrée en vigueur de l'Accord de libre-échange, Gouvernement du Québec, septembre 2000, p. 12.

[31] Les gains nets de compétitivité se calculent en soustrayant de la variation des livraisons québécoises celle qui provient de l'effet de demande (locale ou extérieure) entre 1988 et 1998. L'effet de demande mesure la variation théorique des livraisons québécoises nécessaire pour maintenir constante les parts de marché du Québec.(réf. : L'industrie québécoise du meuble depuis l'entrée en vigueur de l'Accord de libre-échange, p. 14.

2.1.2 Marges bénéficiaires

L'industrie du meuble a bénéficié de rendements sur l'avoir qui ont été relativement élevés au cours des dernières années. Ainsi, en 1997, des compilations spéciales effectuées par Revenu Québec[32] concernant 31 entreprises productrices de meubles ont permis de constater que le ratio des bénéfices nets sur l'avoir des investisseurs a atteint 22 %, comparativement à 8,8 % pour l'ensemble des entreprises non financières au Canada.[33] Les entreprises du secteur du meuble comptant 100 salariés et plus obtiennent un rendement moyen plus élevé que celui des entreprises de moins de 100 employés, soit 23,9 % comparativement à 15,5 %.

Une compilation spéciale réalisée par Statistique Canada pour le ministère de l'Industrie et du Commerce et portant sur les entreprises dont les revenus sont inférieurs à 5 millions de dollars donnent des résultats similaires. En effet, pour les petites et moyennes entreprises fabriquant des meubles de maison en bois, les bénéfices nets sur l'avoir des investisseurs s'élevaient à 16,5 % en 1997, comparativement à 15,1 % pour l'ensemble des entreprises manufacturières de même taille.[34] Le décret ne nuit donc pas au rendement des entreprises de l'industrie du meuble.

2.1.3 Principaux bénéficiaires du décret

Selon les données du comité paritaire, le nombre de salariés assujettis au décret est passé de 12 123 en 1995 à 21 349 en juin 2000, soit une croissance de 76,1 %. Cette hausse est survenue malgré le désassujettissement des activités de réparation et de décapage en 1999. Les salariés visés par ce décret sont répartis dans 681 établissements.

---

32 Afin de préserver la confidentialité des informations, les noms de 48 entreprises de l'industrie du meuble assujetties au décret ont été sélectionnés de façon aléatoire et présentés à Revenu Québec qui en a retenu 31 parmi celles-ci. Certains critères de sélection ont cependant été respectés. Ainsi, l'échantillon final comprenait 8 entreprises ayant à leur emploi plus de 100 salariés et 11 entreprises embauchant entre 26 et 100 employés. L'échantillon incluait des fabricants de différents produits, dont des meubles de maison, des meubles de bureau et des matelas.

33 Les données canadiennes proviennent de la publication Statistique Canada, Statistiques financières et fiscales des entreprises, cat. 61-219-XPB, 1997, p. 83.

34 Ces pourcentages sont basés sur le rendement médian des entreprises.

Tel qu'indiqué dans l'évaluation de la requête en modification effectuée par le ministère du Travail en 1998, le *Décret sur l'industrie du meuble* exerce une influence importante sur la rémunération versée aux travailleurs non syndiqués. Le graphique I met en évidence qu'une forte proportion parmi ces derniers se retrouve dans des établissements où le taux horaire moyen d'atelier était inférieur à 10,00 $ l'heure. La rémunération moyenne des salariés non syndiqués s'élevait à 9,79 $ l'heure en avril 1998, soit environ un dollar de plus que le taux du décret (qui était fixé à 8,80 $ à cette époque). Les salariés syndiqués percevaient un salaire moyen sensiblement plus élevé, soit 11,36 $ l'heure. L'écart salarial entre ces deux groupes atteignait donc 16 %.

Les données du comité paritaire ne comportant pas d'information par travailleur, l'analyse de la répartition des salaires autour de la moyenne a donc été réalisée sur la base de la rémunération moyenne versée par établissement. Ainsi, chez les entreprises non syndiquées, 45 % des salariés sont à l'emploi d'établissements où le taux horaire moyen d'atelier se situe à moins de 0,50 $ l'heure du taux minimum prescrit par le décret. En y ajoutant les 5 % de salariés syndiqués qui se retrouvent dans la même situation, le total atteint donc 30 % de l'ensemble des travailleurs assujettis. Pour ceux-ci, le décret constitue une garantie contre une dégradation de leurs conditions de travail.

Cet aspect est d'ailleurs ressorti clairement lors de la tenue d'un groupe de discussion animé par un représentant de la firme SOM auprès des salariés de l'industrie du meuble. Selon une majorité des participants, « le décret constitue une garantie contre les abus des employeurs surtout en période de forte concurrence et de mondialisation. »[35] Ce même rapport mentionne également qu'« en l'absence de décret, la situation salariale se détériorerait encore plus de l'avis de la grande majorité des participants. » Un sommaire des propos tenus lors de ces groupes de discussion est présenté à la partie II du présent document.

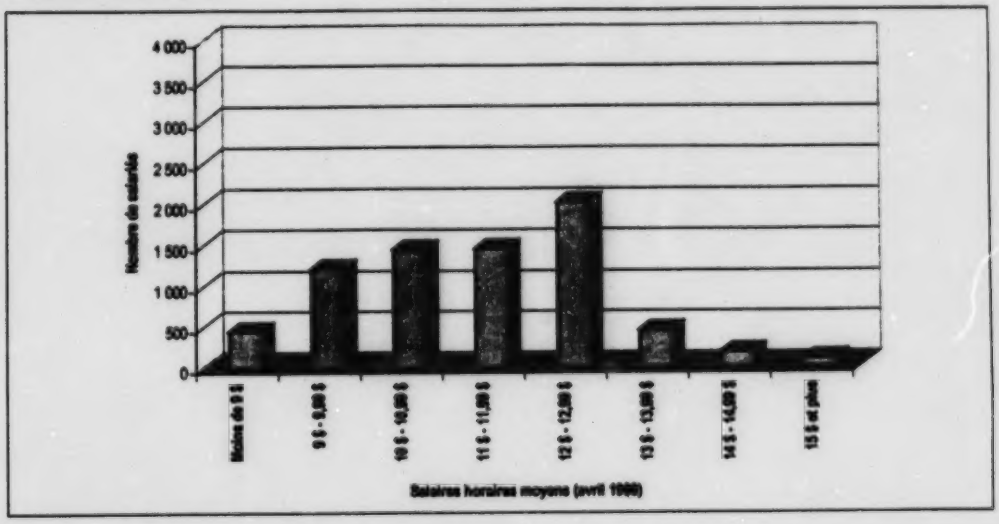
---

35 SOM, recherches et sondages, Rapport des groupes de discussion concernant l'impact du décret sur l'industrie du meuble, octobre 2000, p. 13.

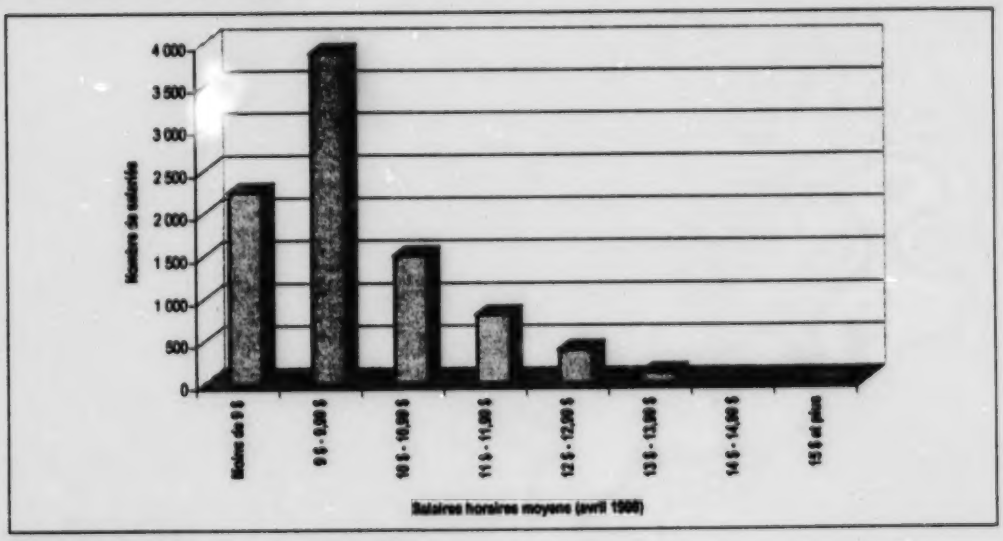
GRAPHIQUE I

Répartition des salariés assujettis au décret sur l'industrie du meuble selon le salaire horaire moyen de chacun des établissements et l'appartenance à un syndicat
(selon les données fournies par le comité paritaire pour avril 1998)

Établissements syndiqués



Établissements non syndiqués



Source : Comité paritaire sur l'industrie du meuble

Ce discours s'avère d'ailleurs tout à fait à l'opposé des propos tenus par les employeurs lors d'un autre groupe de discussion. En effet, « aux dires des participants, aucun d'entre eux ne suit le décret en ce qui concerne la rémunération, et ce, depuis deux ou trois ans. Le fait de suivre le décret accule les entreprises à la faillite car elles se retrouvent avec une main-d'œuvre non motivée et elles perdent les employés les plus compétents ».[36] Ces commentaires contrastent avec les informations provenant du comité paritaire à l'effet qu'en 1998, 30 % des salariés étaient à l'emploi d'entreprises où le taux horaire moyen d'atelier se situait à moins de 0,50 $ l'heure du taux minimum prévu au décret.

2.1.4 Difficultés de recrutement d'une main-d'œuvre compétente

La forte croissance qu'a connue l'industrie du meuble au cours des cinq dernières années a occasionné certains problèmes de recrutement de personnel qualifié. En effet, selon le Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine, « les entreprises du secteur éprouvent des besoins de main-d'œuvre qu'elles ne peuvent combler. Cette pénurie de ressources compétentes ralentit leur progression. »[37] Les conditions du marché font donc en sorte qu'il existe encore un déséquilibre entre l'offre et la demande, malgré la présence d'un décret qui hausse les conditions de travail.

Ce constat est également partagé par les représentants patronaux ayant participé à un groupe de discussion animé par un spécialiste de la firme SOM en septembre 2000. Le compte rendu des propos tenus lors de cette rencontre mentionne que « le problème majeur auquel font face les dirigeants des entreprises de ce secteur est de l'avis de tous le recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée et motivée. Ce problème n'est pas nouveau, il perdure depuis plusieurs années. »[38] Certains participants attribuent ces difficultés « au

---

[36] SOM, recherches et sondages, Rapport des groupes de discussion concernant l'impact du décret sur l'industrie du meuble, octobre 2000, p. 24.

[37] Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine, Réussir son avenir, les métiers des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine, les éditions Ma Carrière, Montréal, 2000, p. 4.

[38] SOM, recherches et sondages, Rapport des groupes de discussion concernant l'impact du décret sur l'industrie du meuble, octobre 2000, p. 21.

plancher salarial très bas à l'embauche (qui) ne facilite aucunement le travail de recrutement de la main-d'œuvre. »

2.2 Description du modèle de simulation

Malgré la bonne performance économique enregistrée par l'industrie du meuble au cours des dernières années, il semble que des doutes subsistent encore quant aux effets qu'a pu exercer le décret sur la création d'emplois dans cette industrie. Afin de mieux baliser ces impacts potentiels, plusieurs simulations ont été effectuées selon différentes hypothèses. Ces hypothèses portent sur trois éléments, soit l'influence du décret sur le niveau des salaires, le nombre de salariés concernés par les taux fixés par le décret et le niveau de sensibilité emploi-salaire.

Influence du décret sur le niveau des salaires

La première étape de la simulation consiste à déterminer ce qu'il pourrait advenir, à moyen terme, du niveau général des salaires dans cette industrie si le décret était abrogé. Plusieurs hypothèses de variations sont envisagées, celles-ci se situant entre 0 % et -30 %. Ce dernier pourcentage correspond à une diminution du salaire moyen de 10,76 $ (en 1999) à 7,53 $, soit un niveau qui serait légèrement plus élevé que le salaire minimum.

Nombre de salariés concernés par les taux du décret

La proportion des salariés susceptibles d'être affectés par une diminution salariale constitue le deuxième paramètre important afin d'évaluer les impacts du décret sur l'emploi. Les scénarios envisagés varient entre 10 % et 60 %. Dans ce dernier cas, le pourcentage maximal suppose un effet d'entraînement sur les salaires versés à certains employés syndiqués.

Sensibilité emploi-salaire

La revue documentaire présentée au chapitre précédent a permis de déterminer l'ampleur des élasticités emploi-salaire généralement rencontrées dans les publications spécialisées.

Tel qu'indiqué précédemment, une augmentation du salaire minimum de 1 % se traduit généralement par un effet sur l'emploi qui varie entre -0,3 % et +0,2 %, selon la productivité des travailleurs visés et le niveau du salaire minimum imposé. Ces proportions serviront donc à effectuer les simulations.

Afin d'estimer l'impact du décret sur les exportations, quelques hypothèses ont dû être ajoutées. Les scénarios qui ont été calculés reposent principalement sur la relation entre le nombre de travailleurs dans cette industrie, la valeur de ce qu'ils produisent et la proportion exportée. Ainsi, en utilisant les résultats obtenus lors des simulations effectuées précédemment sur le nombre d'emplois, il est possible de déduire l'impact du décret sur les exportations. Pour les fins de cette analyse, nous poserons l'hypothèse que la variation de production (perdue ou additionnelle, selon le cas) serait exportée dans la même proportion que les livraisons de 1999, soit 52,8 %.

2.3 Présentation des résultats

Le tableau II présente les simulations visant à déterminer l'impact de la disparition du décret sur l'emploi. Les différents scénarios qu'on y retrouve indiquent de quelle façon varierait le nombre d'emplois à la suite d'une diminution plus ou moins importante du salaire moyen, advenant la disparition du décret. Nous avons retenu 4 scénarios où les proportions de salariés affectés par cette diminution s'élèvent respectivement à 10, 30, 40 et 60 %.

Les résultats obtenus varient entre un gain de 1 153 emplois (soit 5,4 % de l'emploi en juin 2000) et une perte de 769 emplois (soit 3,6 % de l'emploi en juin 2000). Le scénario concluant à un gain de 1 153 emplois repose cependant sur des hypothèses extrêmes et peu réalistes. En effet, pour en arriver à ce résultat, il faut supposer que 60 % des salariés subiraient une diminution salariale de 30 % advenant la disparition du décret, le tout en utilisant l'élasticité emploi-salaire la plus négative. Rappelons que cette élasticité représente la borne la plus élevée (en valeur absolue) parmi celles généralement acceptées par les tenants du modèle néoclassique.

En contrepartie, l'utilisation d'une élasticité positive (davantage associée au modèle de concurrence imparfaite) conduit à des résultats équivalents, mais de signes opposés. Cette situation s'explique par le fait que les salaires fixés dans le décret favoriseraient l'emploi, en intéressant un plus grand nombre de salariés à travailler dans l'industrie du meuble. Les élasticités retenues se limitent à une plage variant entre 0 à +0,2. En effet, la plupart des études utilisant cette approche concluent à une élasticité égale ou légèrement supérieure à 0. Dans ce cas, l'impact le plus grand indique une perte potentielle de 769 emplois si le décret était abrogé. Cette perte serait attribuable aux difficultés plus grandes pour intéresser une main-d'œuvre compétente à travailler dans l'industrie du meuble.

Le tableau III présente les impacts potentiels du décret du meuble sur le niveau des exportations. Tel qu'indiqué précédemment, ce tableau ne fait que traduire les résultats du tableau II en valeurs d'exportations. Le choix d'un scénario portant sur la main-d'œuvre aura donc pour effet de déterminer automatiquement celui s'appliquant aux exportations, puisque ces deux scénarios sont directement reliés. L'impact à la hausse le plus élevé atteint 81 452 millions de dollars (avec une élasticité de -0,3, une diminution salariale de 30 % et 60 % des salariés affectés), alors que l'impact à la baisse le plus considérable s'élève à –54 302 millions de dollars (avec une élasticité de +0,2, une diminution salariale de 30 % et 60 % des salariés affectés).

TABLEAU II

Impacts de la disparition du décret du meuble sur le nombre d'emplois dans cette industrie

Scénarios selon différentes hypothèses

Nombre de salariés assujettis au décret en juin 2000 : 21 349

Diminution du salaire moyen en l'absence de décret	Proportion de salariés affectés : 10,0% — Élasticité emploi-salaire					
	-0,3	-0,2	-0,1	0	+0,1	+0,2
	Gains (+) ou pertes (-) d'emplois					
0,0%	0	0	0	0	0	0
-5,0%	+32	+21	+11	0	-11	-21
-10,0%	+64	+43	+21	0	-21	-43
-15,0%	+96	+64	+32	0	-32	-64
-20,0%	+128	+85	+43	0	-43	-85
-25,0%	+160	+107	+53	0	-53	-107
-30,0%	+192	+128	+64	0	-64	-128

Diminution du salaire moyen en l'absence de décret	Proportion de salariés affectés : 30,0% — Élasticité emploi-salaire					
	-0,3	-0,2	-0,1	0	+0,1	+0,2
	Gains (+) ou pertes (-) d'emplois					
0,0%	0	0	0	0	0	0
-5,0%	+96	+64	+32	0	-32,0	-64,0
-10,0%	+192	+128	+64	0	-64,0	-128,1
-15,0%	+288	+192	+96	0	-96,1	-192,1
-20,0%	+384	+256	+128	0	-128,1	-256,2
-25,0%	+480	+320	+160	0	-160,1	-320,2
-30,0%	+576	+384	+192	0	-192,1	-384,3

Diminution du salaire moyen en l'absence de décret	Proportion de salariés affectés : 40,0% — Élasticité emploi-salaire					
	-0,3	-0,2	-0,1	0	+0,1	+0,2
	Gains (+) ou pertes (-) d'emplois					
0,0%	0	0	0	0	0	0
-5,0%	+128	+85	+43	0	-43	-85
-10,0%	+256	+171	+85	0	-85	-171
-15,0%	+384	+256	+128	0	-128	-256
-20,0%	+512	+342	+171	0	-171	-342
-25,0%	+640	+427	+213	0	-213	-427
-30,0%	+769	+512	+256	0	-256	-512

Diminution du salaire moyen en l'absence de décret	Proportion de salariés affectés : 60,0% — Élasticité emploi-salaire					
	-0,3	-0,2	-0,1	0	+0,1	+0,2
	Gains (+) ou pertes (-) d'emplois					
0,0%	0	0	0	0	0	0
-5,0%	+192	+128	+64	0	-64	-128
-10,0%	+384	+256	+128	0	-128	-256
-15,0%	+576	+384	+192	0	-192	-384
-20,0%	+769	+512	+256	0	-256	-512
-25,0%	+0 961	+640	+320	0	-320	-640
-30,0%	+1 153	+769	+384	0	-384	-769

TABLEAU III

Impacts de la disparition du décret du meuble sur la valeur des exportations dans cette industrie

Scénarios selon différentes hypothèses

Valeur de la production en 1988 :	2 489 214 000 $	Valeur des exportations en 1988 :	1 315 000 000 $
Employés à la production en 1988 :	18 612	Ratio (000 $ de production / emploi) :	133,74 $
Ratio (exportations / production) :	52,83%		

Diminution du salaire moyen en l'absence de décret	Proportion de salariés affectés : 10,0% — Élasticité emploi-salaire					
	-0,3	-0,2	-0,1	0	+0,1	+0,2
	Augmentation (+) ou diminution (-) des exportations (000 $)					
0,0%	0 $	0 $	0 $	0 $	0 $	0 $
-5,0%	+2 263 $	+1 508 $	+754 $	0 $	-754 $	-1 508 $
-10,0%	+4 525 $	+3 017 $	+1 508 $	0 $	-1 508 $	-3 017 $
-15,0%	+6 788 $	+4 525 $	+2 263 $	0 $	-2 263 $	-4 525 $
-20,0%	+9 050 $	+6 034 $	+3 017 $	0 $	-3 017 $	-6 034 $
-25,0%	+11 313 $	+7 542 $	+3 771 $	0 $	-3 771 $	-7 542 $
-30,0%	+13 575 $	+9 050 $	+4 525 $	0 $	-4 525 $	-9 050 $

Diminution du salaire moyen en l'absence de décret	Proportion de salariés affectés : 30,0% — Élasticité emploi-salaire					
	-0,3	-0,2	-0,1	0	+0,1	+0,2
	Augmentation (+) ou diminution (-) des exportations (000 $)					
0,0%	0 $	0 $	0 $	0 $	0 $	0 $
-5,0%	+6 788 $	+4 525 $	+2 263 $	0 $	-2 263 $	-4 525 $
-10,0%	+13 575 $	+9 050 $	+4 525 $	0 $	-4 525 $	-9 050 $
-15,0%	+20 363 $	+13 575 $	+6 788 $	0 $	-6 788 $	-13 575 $
-20,0%	+27 151 $	+18 101 $	+9 050 $	0 $	-9 050 $	-18 101 $
-25,0%	+33 939 $	+22 626 $	+11 313 $	0 $	-11 313 $	-22 626 $
-30,0%	+40 726 $	+27 151 $	+13 575 $	0 $	-13 575 $	-27 151 $

Diminution du salaire moyen en l'absence de décret	Proportion de salariés affectés : 40,0% — Élasticité emploi-salaire					
	-0,3	-0,2	-0,1	0	+0,1	+0,2
	Augmentation (+) ou diminution (-) des exportations (000 $)					
0,0%	0 $	0 $	0 $	0 $	0 $	0 $
-5,0%	+9 050 $	+6 034 $	+3 017 $	0 $	-3 017 $	-6 034 $
-10,0%	+18 101 $	+12 067 $	+6 034 $	0 $	-6 034 $	-12 067 $
-15,0%	+27 151 $	+18 101 $	+9 050 $	0 $	-9 050 $	-18 101 $
-20,0%	+36 201 $	+24 134 $	+12 067 $	0 $	-12 067 $	-24 134 $
-25,0%	+45 251 $	+30 168 $	+15 084 $	0 $	-15 084 $	-30 168 $
-30,0%	+54 302 $	+36 201 $	+18 101 $	0 $	-18 101 $	-36 201 $

Diminution du salaire moyen en l'absence de décret	Proportion de salariés affectés : 50,0% — Élasticité emploi-salaire					
	-0,3	-0,2	-0,1	0	+0,1	+0,2
	Augmentation (+) ou diminution (-) des exportations (000 $)					
0,0%	0 $	0 $	0 $	0 $	0 $	0 $
-5,0%	+13 575 $	+9 050 $	+4 525 $	0 $	-4 525 $	-9 050 $
-10,0%	+27 151 $	+18 101 $	+9 050 $	0 $	-9 050 $	-18 101 $
-15,0%	+40 726 $	+27 151 $	+13 575 $	0 $	-13 575 $	-27 151 $
-20,0%	+54 302 $	+36 201 $	+18 101 $	0 $	-18 101 $	-36 201 $
-25,0%	+67 877 $	+45 251 $	+22 626 $	0 $	-22 626 $	-45 251 $
-30,0%	+81 452 $	+54 302 $	+27 151 $	0 $	-27 151 $	-54 302 $

2.4 Choix du scénario le plus plausible

Parmi les nombreux scénarios proposés, certains apparaissent plus probables en fonction de la situation prévalant dans l'industrie du meuble. Cinq caractéristiques doivent être prises en considération lors du choix d'un scénario :

- Les données provenant du comité paritaire indiquent que les salaires sont relativement peu élevés dans cette industrie et qu'environ 30 % des salariés sont à l'emploi d'établissements où le salaire horaire moyen se situe à moins de 0,50 $ du taux minimum prévu au décret.
- Selon une étude effectuée par le MIC, l'industrie du meuble est compétitive et les exportations se sont accrues de façon fulgurante au cours des cinq dernières années.
- Des compilations provenant de Revenu-Québec et de Statistique Canada indiquent que, pour l'année 1997, les marges bénéficiaires y étaient légèrement plus élevées que celles de l'ensemble des entreprises manufacturières au Québec[39] et deux fois supérieures à la moyenne des industries non financières au Canada.
- De l'avis même de plusieurs dirigeants d'entreprises et de différents organismes spécialisés dans la formation de la main-d'œuvre, l'industrie du meuble éprouve actuellement d'importantes difficultés à recruter une main-d'œuvre compétente.
- Selon le comité sectoriel de main-d'œuvre desservant cette industrie, ces problèmes de recrutement ralentissent la progression de l'industrie.

Tous ces éléments, et plus particulièrement les problèmes de recrutement de personnel, sont les symptômes d'un certain déséquilibre entre l'offre et la demande de travail dans cette industrie. N'eut été du décret, la situation serait probablement encore plus difficile. En effet, en haussant légèrement le plancher salarial s'appliquant aux travailleurs de cette industrie, le *Décret sur l'industrie du meuble* a sans doute eu pour effet d'y attirer plusieurs travailleurs qui, autrement, auraient préféré orienter leur carrière vers un secteur plus lucratif. De l'avis même de certains employeurs ayant participé aux groupes de

discussion organisés par la firme SOM en septembre dernier, les conditions salariales prévues au décret ne sont pas suffisamment élevées :

> « De ce point de vue, les problèmes de recrutement de main-d'œuvre sont en partie reliés à la rémunération prescrite par le décret. Celle-ci est tellement basse qu'elle rend ce secteur industriel très peu attrayant pour la main-d'œuvre comme nous l'avons souligné précédemment. Cette situation est d'autant plus dramatique lorsque des entreprises de secteurs industriels différents se situent dans le voisinage d'entreprises du meuble et offrent des salaires de 14 $ à 16 $ l'heure à l'embauche. »[40]

Loin d'exercer un effet néfaste sur l'industrie du meuble, il semble donc que le décret contribue à corriger partiellement le déséquilibre affectant le marché du travail dans cette industrie. Tel qu'indiqué précédemment, il exerce un effet déterminant sur les conditions de travail d'environ 30 % à 40 % des salariés.

Parmi les scénarios proposés à la section précédente, ceux impliquant un effet négatif sur l'emploi s'avèrent difficilement justifiables. En effet, les pénuries de main-d'œuvre compétente évoquées par la plupart des intervenants de l'industrie démontrent que l'offre de travail est nettement inférieure à la demande, aux conditions de travail actuelles. Par ailleurs, les cinq caractéristiques mentionnées ci-dessus permettent de présumer que l'industrie du meuble opère dans un contexte de concurrence « imparfaite », où les employeurs disposent, à divers degrés, d'un pouvoir de détermination des conditions de travail qui est supérieur à celui des salariés.

---

[39] Pour les entreprises dont les revenus sont inférieurs à 5 millions de dollars seulement.

[40] SOM, recherches et sondages, Rapport des groupes de discussion concernant l'impact du décret sur l'industrie du meuble, octobre 2000, p. 24.

Dans ces circonstances, les scénarios à retenir sont ceux basés sur les hypothèses suivantes :

- **Proportion des salariés directement affectés par les taux de salaires prévus au décret : entre 30 % et 40 %**

  Ce choix est justifié par le fait que 30 % des salariés sont à l'emploi d'entreprises où le salaire horaire moyen se situait à moins de 0,50 $ du taux minimum prévu au décret en 1998.

- **À moyen terme, diminution potentielle du salaire moyen (réel) pour ces salariés, advenant la disparition du décret : entre 5 % et 10 %**

  Ainsi, pour un salarié recevant un salaire horaire de 7,70 $, soit 0,30 $ de plus que le taux minimum du décret actuel, une diminution salariale de 7 % porterait, à moyen terme, son salaire (réel) à 7,16 $. Cette hypothèse repose sur le fait que 30 % des salariés obtiennent actuellement une rémunération très près du taux minimum inscrit au décret, et que ceux-ci sont donc susceptibles de voir glisser progressivement leur rémunération vers le salaire minimum.

- **Élasticité emploi-salaire : entre 0 et + 0,1**

  Les difficultés énormes de recrutement dans cette industrie font en sorte qu'il faut exclure l'hypothèse d'un effet négatif du décret sur l'emploi. C'est plutôt l'offre de travail (c'est-à-dire le nombre de salariés prêts à travailler aux taux de salaire actuels) qui en limite le développement[41]. Par ailleurs, la plupart des études récentes portant sur le salaire minimum tendent à démontrer que l'élasticité emploi-salaire est nulle et même positive lorsque ce salaire est fixé à un niveau égal ou inférieur à la productivité marginale des travailleurs. Dans le cas du meuble, les marges bénéficiaires élevées, malgré le décret, viennent confirmer que cette industrie pourrait connaître un déséquilibre en faveur des employeurs advenant l'abolition du décret. Ceux-ci disposent déjà d'un avantage

41 Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine, Réussir son avenir, les métiers des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine, les éditions Ma Carrière, Montréal, 2000, p. 4.

lors de la détermination des conditions de travail qui a pour effet de maintenir les salaires bas, qui cause des problèmes de recrutement et rend plus difficile la croissance de l'industrie. Le décret corrige en partie ce problème et sa disparition ne ferait que l'exacerber.

Pour toutes ces raisons, le *Décret sur l'industrie du meuble* aurait donc eu, dans le pire des cas, un effet nul sur l'emploi. Cependant, il y a tout lieu de croire que la présence du décret a atténué les problèmes de recrutement de main-d'œuvre. Si tel était le cas, le décret aurait donc indirectement contribué à créer (selon le résultat des simulations) environ 85 emplois (avec une élasticité de +0,1, une diminution salariale réelle de 10 % à moyen terme et 40 % des salariés affectés). Son abrogation pourrait donc potentiellement faire perdre un nombre équivalent d'emplois, ou rendre plus difficile l'ajout de nouveaux emplois.

Au chapitre des exportations, la disparition du décret pourrait potentiellement les réduire (ou en ralentir la croissance) d'environ 6 millions de dollars (avec une élasticité de +0,1, une diminution salariale réelle de 10 % à moyen terme et 40 % des salariés affectés). En favorisant le recrutement de salariés, le décret permet aux entreprises de combler une partie des postes vacants et d'augmenter leur production, que ce soit dans de nouvelles entreprises aussi bien que dans des entreprises existantes. Dans le pire des scénarios, l'effet du décret sur les exportations aurait été nul.

2.5 Impact du décret sur le démarrage d'entreprises en région

Avant 1999, le *Décret sur l'industrie du meuble* comportait un taux horaire moyen d'atelier que toutes les entreprises assujetties devaient respecter. Même s'il était peu élevé (2,00 $ de plus que le salaire minimum), tous les établissements devaient s'y conformer, peu importe qu'ils soient en démarrage ou déjà en opération depuis plusieurs années. Cependant, en juin 1999, le mode de rémunération prévu au décret a été modifié. Il a été remplacé par une échelle salariale progressive permettant aux nouvelles entreprises de verser un salaire horaire moins élevé que leurs concurrentes établies depuis

plusieurs années. Cette échelle salariale comportait 6 niveaux différents allant de 7,40 $ l'heure à l'embauche, jusqu'à 8,90 $ l'heure après 36 mois de service. L'entreprise en démarrage bénéficiait donc d'un avantage, particulièrement au cours de sa première année d'opération où le taux du décret se situe très près du salaire minimum.

Selon la région administrative, le taux à l'embauche tel que stipulé dans le décret représentait entre 60 % et 79 % de celui versé en moyenne dans l'industrie du meuble dans chacune des régions.[42] Après un an de service, cette proportion se situait entre 64 % et 84 %. Les pourcentages les plus bas se retrouvaient dans les régions de Lanaudière, de Québec et de Chaudière-Appalaches, alors que les plus élevés se situaient dans celles de la Mauricie, des Laurentides et du Bas-St-Laurent.

En comparant le taux minimum du décret en vigueur en janvier 2000 (soit 7,40 $ l'heure) avec le salaire manufacturier moyen dans chacune des régions en 1996 (soit la dernière année disponible), l'analyse confirme le niveau relativement bas du salaire versé aux nouveaux travailleurs dans l'industrie du meuble. Selon la région, ce ratio varie entre 31 % et 56 %. Les proportions les plus faibles se retrouvent dans le Nord-du-Québec, au Saguenay–Lac-St-Jean et sur la Côte-Nord, où le salaire manufacturier moyen est élevé. Les proportions les plus fortes sont enregistrées dans les régions de Laval, Chaudière-Appalaches et de l'Estrie.

Peu importe la région, les salariés de l'industrie du meuble sont toujours rémunérés à des niveaux inférieurs (en moyenne) à l'ensemble des industries manufacturières de la région. Les proportions fluctuent entre 50 % et 90 %. Les régions où ces ratios sont les plus faibles sont le Saguenay–Lac-St-Jean, l'Outaouais et la Mauricie, alors que celles où ils sont les plus élevés sont Chaudière-Appalaches, Lanaudière et Laval.

---

[42] Les données proviennent de l'Institut de la statistique du Québec, Statistiques manufacturières régionales, édition 1999, gouvernement du Québec, 1999, 246 pages. Les données sur l'industrie du meuble sont confidentielles dans 5 des 16 régions administratives du Québec, soit Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, Nord-du-Québec, Côte-Nord, Abitibi-Témiscamingue et Outaouais.

Tel qu'indiqué précédemment, l'industrie du meuble profite depuis le milieu des années quatre-vingt-dix d'une période de croissance importante et de marges bénéficiaires élevées. Ces deux caractéristiques font en sorte que cette industrie s'avère très attrayante pour un éventuel investisseur, peu importe la région où il projette d'investir. Les dépenses en immobilisations ont d'ailleurs plus que triplé entre 1995 et 1999, passant de 27 millions à 87 millions de dollars annuellement au cours de cette période.[43]

Considérant ces faits, il n'y a donc pas lieu de croire que le décret a nui au démarrage d'entreprises en région. La localisation des entreprises dépend davantage de certains facteurs exogènes qui viennent influencer le choix des investisseurs. D'une part, les exportations vers le marché américain favorisent les implantations d'usines le plus près possible de la frontière avec les États-Unis, dans des régions comme Montréal, la Montérégie, Chaudière-Appalaches ou le Centre du Québec. D'autre part, le marché local et même celui de l'Ontario incitent les entreprises à s'installer près des zones à forte densité de population. Ce sont surtout ces deux facteurs qui expliquent la concentration de fabricants de meubles dans le centre et le sud de la province.

---

[43] Institut de la statistique du Québec, Investissements publics et privés, Québec et ses régions, perspectives révisées 1999, gouvernement du Québec, 2000, 144 p.

TABLEAU IV

Statistiques principales de l'activité manufacturière, par région administrative, dans l'industrie du meuble au Québec en 1996 et taux actuels du décret à l'embauche et après un an de service

Régions	Industrie du meuble (groupe 26)			Toutes industries manufacturières	Taux du décret à l'entrée (en 2000)	Taux du décret après 1 an (en 2000)
	Heures-personnes payées (000)	Salaires à la production (000 $)	Salaire horaire moyen $/heure	Salaire horaire moyen $/heure	$/heure	$/heure
Lanaudière (14)	1 056	13 084 $	12,39 $	14,55 $	7,40 $	7,90 $
Québec (03)	607	7 311 $	12,04 $	16,04 $	7,40 $	7,90 $
Chaudière-Appalaches (12)	4 976	59 209 $	11,90 $	13,20 $	7,40 $	7,90 $
Laval (13)	1 103	12 317 $	11,17 $	13,23 $	7,40 $	7,90 $
Estrie (05)	1 708	19 033 $	11,14 $	13,66 $	7,40 $	7,90 $
Montérégie (16)	3 114	34 667 $	11,13 $	15,74 $	7,40 $	7,90 $
Montréal (06)	8 981	96 955 $	10,80 $	14,55 $	7,40 $	7,90 $
Saguenay-Lac-St-Jean (02)	120	1 289 $	10,74 $	21,63 $	7,40 $	7,90 $
Centre-du-Québec (17)	2 308	24 647 $	10,68 $	14,46 $	7,40 $	7,90 $
Bas-St-Laurent (01)	126	1 313 $	10,42 $	13,96 $	7,40 $	7,90 $
Laurentides (15)	366	3 587 $	9,80 $	15,78 $	7,40 $	7,90 $
Mauricie (04)	1 627	15 251 $	9,37 $	16,44 $	7,40 $	7,90 $
Outaouais (07)	n.d.	n.d.	n.d.	18,41 $	7,40 $	7,90 $
Abitibi-Témiscamingue (08)	n.d.	n.d.	n.d.	17,43 $	7,40 $	7,90 $
Côte-Nord (09)	n.d.	n.d.	n.d.	21,81 $	7,40 $	7,90 $
Nord-du-Québec (10)	n.d.	n.d.	n.d.	23,94 $	7,40 $	7,90 $
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (11)	n.d.	n.d.	n.d.	15,24 $	7,40 $	7,90 $

Régions	Selon le taux minimum du décret		Selon le taux du décret entre 1 an et 2 ans de service		Salaire horaire moyen dans l'ind. du meuble / salaire manufac. moyen
	Taux du décret / salaire manufac. moyen	Taux du décret / salaire horaire moyen dans l'ind. du meuble	Taux du décret / salaire manufac. moyen	Taux du décret / salaire horaire moyen dans l'ind. du meuble	
Lanaudière (14)	0,51	0,60	0,54	0,64	0,85
Québec (03)	0,46	0,61	0,49	0,66	0,75
Chaudière-Appalaches (12)	0,56	0,62	0,60	0,66	0,90
Laval (13)	0,56	0,66	0,60	0,71	0,84
Estrie (05)	0,54	0,66	0,58	0,71	0,82
Montérégie (16)	0,47	0,66	0,50	0,71	0,71
Montréal (06)	0,51	0,69	0,54	0,73	0,74
Saguenay-Lac-St-Jean (02)	0,34	0,69	0,37	0,74	0,50
Centre-du-Québec (17)	0,51	0,69	0,55	0,74	0,74
Bas-St-Laurent (01)	0,53	0,71	0,57	0,76	0,75
Laurentides (15)	0,47	0,76	0,50	0,81	0,62
Mauricie (04)	0,45	0,79	0,48	0,84	0,57
Outaouais (07)	0,40	n.d.	0,43	n.d.	n.d.
Abitibi-Témiscamingue (08)	0,42	n.d.	0,45	n.d.	n.d.
Côte-Nord (09)	0,34	n.d.	0,36	n.d.	n.d.
Nord-du-Québec (10)	0,31	n.d.	0,33	n.d.	n.d.
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (11)	0,49	n.d.	0,52	n.d.	n.d.

n.d. = non-disponible

Source : Institut de la statistique du Québec, Statistiques manufacturières régionales, édition 1999, gouvernement du Québec, 1999, 248 p.

PARTIE II

SOMMAIRE DES RAPPORTS PRÉSENTÉS PAR LA FIRME SOM CONCERNANT LES GROUPES DE DISCUSSION

PARTIE II

SOMMAIRE DES RAPPORTS PRÉSENTÉS PAR LA FIRME SOM CONCERNANT LES GROUPES DE DISCUSSION QUI ONT EU LIEU LES 18 ET 19 SEPTEMBRE 2000

1. Méthodologie

La firme de sondage SOM a été mandatée par les ministères du Travail et de l'Industrie et du Commerce pour organiser et animer quatre groupes de discussion comprenant des salariés et des employeurs oeuvrant dans les industries du bois ouvré et du meuble. Ces rencontres s'inscrivaient dans le cadre des travaux visant à statuer sur la pertinence de maintenir le secteur manufacturier dans le champ d'application de la *Loi sur les décrets de convention collective* (LDCC). L'industrie du meuble était alors assujettie à un décret, mais celle du bois ouvré ne l'était plus depuis 1997. Cette dernière constitue donc un secteur témoin afin d'évaluer les effets d'une abrogation.

En ce qui concerne les salariés, les deux groupes de discussion étaient composés respectivement de 9 participants de l'industrie du bois ouvré et de 8 participants de l'industrie du meuble. Les principaux thèmes qui ont été abordés sont le climat général des relations du travail, la rémunération, les conditions de travail, l'organisation du travail, la flexibilité de gestion et les recours des salariés. Pour ce qui est des dirigeants d'entreprises, les groupes de discussion mettaient en présence 6 employeurs de l'industrie du bois ouvré et 8 employeurs de l'industrie du meuble. Ils avaient à se prononcer sur les mêmes thèmes que les salariés. Une attention particulière a été apportée aux caractéristiques des participants, selon la taille de l'entreprise et son statut de syndicalisation. La firme SOM a déposé deux rapports présentant une synthèse des propos tenus par les participants de chacune de ces deux industries.[44]

---

[44] SOM, recherches et sondages, Rapport des groupes de discussion concernant l'impact du décret sur l'industrie du meuble, octobre 2000, 32 p.;
SOM, recherches et sondages, Rapport des groupes de discussion concernant l'impact de l'abrogation du décret sur l'industrie du bois ouvré, octobre 2000, 30 p.

Il est important de mentionner que la méthode des groupes de discussion est un instrument de recherche qualitatif qui vise à approfondir les propos tenus par les participants. Il ne saurait être question d'en généraliser les résultats à la population, étant donné le nombre restreint de participants.

2. Industrie du bois ouvré

2.1 Le climat général des relations du travail

Opinions des salariés

Les participants se divisent en deux groupes distincts quant à leur perception de l'évolution du climat de travail. D'une part, un groupe de salariés a indiqué que la disparition du décret n'avait rien changé au climat de travail. D'autre part, un autre groupe de participants tout aussi nombreux est d'avis que le climat des relations du travail s'est détérioré depuis l'abrogation du décret en 1997. Pour ceux-ci, la disparition des inspecteurs du Comité paritaire a été ressentie comme une perte, même s'ils n'avaient pas toujours les réponses à leurs questions. Plusieurs personnes sont devenues insécures et continuent, encore aujourd'hui, à se demander ce que leur réserve l'avenir. La disparition de la classification des emplois, qui était incluse dans le décret, a fait en sorte que les personnes engagées sont de plus en plus classées « manœuvres » et qu'elles le demeurent plus longtemps.

Opinions des employeurs

Selon l'avis des dirigeants de l'industrie du bois ouvré, l'abrogation du décret n'a pas amené beaucoup de changement dans le climat des relations du travail, puisque ceux-ci se sont engagés auprès des salariés à continuer de respecter les conditions de travail du décret. Cette décision fut d'autant plus facile à prendre que ce secteur industriel souffre d'une pénurie de main-d'œuvre compétente et qu'il est donc important de fidéliser ses employés.

Les dirigeants d'entreprises ont également mentionné qu'ils n'ont plus à administrer ce système qui est perçu par tous comme un irritant qui limitait l'organisation du travail et la flexibilité. Depuis la disparition du décret, les employeurs confient n'avoir jamais rencontré un inspecteur de la Commission des normes du travail.

2.2 La rémunération

Opinions des salariés

Les travailleurs s'entendent pour dire que les salaires ont stagné depuis l'abrogation du décret et qu'une forte proportion des nouveaux employés sont des manœuvres qui sont moins bien rémunérés. Plusieurs se considèrent sous-payés, ce qui a entraîné une mobilité plus grande du personnel vers des postes plus lucratifs dans d'autres secteurs industriels. Les personnes compétentes sont surchargées de travail, sans que leur salaire n'augmente.

Opinions des employeurs

Depuis l'abrogation du décret, les employeurs négocient la rémunération à chaque année selon le contexte économique, mais tout en demeurant à des niveaux supérieurs au décret en vigueur en 1997. Les employeurs ne veulent pas perdre les gens compétents.

2.3 Les conditions de travail

Opinions des salariés

De façon générale, les participants non-syndiqués ont indiqué qu'ils avaient subi une détérioration de leurs conditions de travail, plus particulièrement au chapitre des congés fériés et des régimes d'avantages sociaux. Les pertes sont cependant limitées ou inexistantes lorsqu'un syndicat est présent dans l'entreprise.

Opinions des employeurs

Les dirigeants d'entreprises affirment que les heures de travail, les congés fériés et les vacances sont, au pire, demeurés inchangés depuis l'abrogation du décret. Les entreprises syndiquées offrent même des conditions de travail qui se situent au-dessus des clauses du décret. En ce qui concerne les régimes d'avantages sociaux, certains employeurs mentionnent que ceux qui ont été mis en place depuis l'abrogation du décret sont plus

coûteux et moins avantageux. Quelques participants nuancent cette affirmation en spécifiant que ce sont parfois les choix des salariés qui ont occasionné cette situation.

2.4 L'organisation du travail et la flexibilité

Opinions des salariés

Selon les salariés, l'abrogation du décret a modifié l'organisation du travail et la flexibilité de gestion des employeurs. Ceux-ci sont devenus plus exigeants, la classification des employés a changé et les responsabilités de ceux qui occupent des postes importants ont beaucoup augmenté. Les manœuvres, faute d'être bien payés et de voir leur classification s'améliorer, quittent leur emploi plus rapidement. Face à ces changements, les syndicats sont souvent peu combatifs.

Opinions des employeurs

Les employeurs estiment que le principal avantage du décret était de fixer une ligne de conduite aux dirigeants d'entreprises. Comme ceux-ci ont décidé de maintenir les conditions de travail prévues au décret malgré son abrogation, ils considèrent que cette décision a permis d'éliminer une « police » inutile.

2.5 Les recours des salariés

Opinions des salariés

Depuis l'abrogation, plusieurs participants estiment qu'ils n'ont plus de recours. Même si les recours prévus par la *Loi sur les normes du travail (LNT)* et le *Code du travail* étaient plus souvent exercés par les salariés, ils ne constitueraient que le strict minimum. Tous s'entendent pour dire qu'il ne leur reste que la syndicalisation, souvent à leur corps défendant.

Opinions des employeurs

Les dirigeants d'entreprises considèrent la LNT comme étant supérieure ou équivalente au décret. Ils s'entendent cependant pour dire que la LNT et le *Code du travail* doivent être réformés, car le monde du travail a changé.

3. Industrie du meuble

3.1 Le climat général des relations du travail

Opinions des salariés

De l'avis de la grande majorité des participants, la situation des employés de ce secteur est de plus en plus difficile, voire précaire dans certains cas. Ceci est attribuable aux changements qui ont affecté leur secteur depuis quelques années. Ainsi, les entreprises sous-contractent davantage auprès de firmes étrangères, ce qui en amène plusieurs à réduire les conditions de travail et à être plus exigeantes concernant la productivité des travailleurs. De plus, les programmes de réinsertion en emploi du gouvernement du Québec augmentent le bassin de travailleurs disponibles, ce qui a pour effet de maintenir les salaires relativement bas. Les travailleurs participant à ces programmes sont généralement peu qualifiés. Une majorité des salariés présents juge le décret nécessaire, tant chez les syndiqués que chez les non-syndiqués.

Opinions des employeurs

Le problème majeur auquel font face les employeurs est, de l'avis de tous, le recrutement d'une main-d'œuvre compétente et motivée. Ce problème n'est pas nouveau; il est ressenti depuis plusieurs années. Les opinions divergent quant à la cause de ces difficultés. Comme les salariés, certains l'attribuent aux programmes gouvernementaux qui forcent des individus à travailler dans un secteur qui ne leur convient pas. D'autres mentionnent plutôt que le décret fixe un plancher salarial beaucoup trop bas, ce qui ne facilite pas l'embauche d'un personnel qualifié. Pour tenter de remédier à cette situation, quelques grandes entreprises syndiquées ont mis sur pied des politiques de participation aux profits et des programmes de cogestion. Pour plusieurs qui offrent davantage que le contenu du décret, celui-ci constitue un irritant et apparaît inutile.

3.2 La rémunération

Opinions des salariés

Tel que mentionné précédemment, les participants font état de salaires peu élevés et que ce sont les programmes gouvernementaux d'insertion en emploi qui encouragent cette situation. Les salaires sont insatisfaisants et la progressivité de l'échelle salariale ne

répond pas à leurs attentes. Mais selon l'avis de la grande majorité des participants, les salaires se détérioreraient encore plus en l'absence de décret.

Opinions des employeurs

Aux dires des employeurs, aucun d'entre eux ne suit le décret en ce qui concerne la rémunération. Le fait de suivre le décret accule les entreprises à la faillite, car elles perdent leurs employés les plus compétents. Les problèmes de recrutement de main-d'œuvre sont en partie reliés à la rémunération prescrite par le décret. Celle-ci est tellement basse qu'elle rend ce secteur peu attrayant. Par ailleurs, on ne peut accuser les dispositions du décret d'imposer des contraintes pour les entreprises qui démarrent, si ce n'est les pénuries de main-d'œuvre liées aux faibles salaires.

3.3 Les conditions de travail

Opinions des salariés

De l'avis de tous les participants, la disparition du *Décret dans l'industrie du meuble* aurait pour conséquence inévitable d'amener une détérioration des conditions de travail des salariés. Malgré ses faiblesses, le décret demeure un outil nécessaire, même pour les travailleurs syndiqués. Tous les participants dénoncent le fait que le décret ne comporte aucun régime d'avantages sociaux. Enfin, une certaine méconnaissance du décret est apparue, notamment en ce qui concerne les changements au mode de rémunération survenus en 1999 et la clause d'étalement des heures de travail[45].

Opinions des employeurs

Les discussions sur les conditions de travail ont permis de constater :

- que les employeurs connaissent mal le décret et la *Loi sur les normes du travail*;
- qu'ils sont d'avis que le décret représente un minimum que les grandes entreprises syndiquées ont dépassé;

---

[45] Cette clause permet, avec le consentement des salariés, de modifier la durée de la semaine normale de travail, afin de permettre à l'employeur de disposer d'une plus grande flexibilité de gestion. Il est entendu que la durée moyenne de la semaine de travail pendant la durée de l'entente ne doit pas excéder les dispositions de la *Loi sur les normes du travail (LNT)*.

- que les salaires devraient être plus élevés pour rendre ce secteur plus concurrentiel face aux employeurs d'autres secteurs.

Toutefois, les participants ne sont pas favorables à l'imposition d'un régime d'avantages sociaux.

3.4 L'organisation du travail et la flexibilité de gestion

Opinions des salariés

Les salariés indiquent qu'ils ne sont pas en mesure de se prononcer sur l'impact du décret à ce chapitre. Ils soulignent cependant que les employeurs connaissent très bien le décret et qu'ils le scrutent à la loupe.

Opinions des employeurs

Les employeurs présents à la rencontre perçoivent le décret comme une lourdeur administrative, puisqu'ils offrent tous des conditions de travail supérieures au décret. Sa disparition n'affecterait en rien les méthodes employées pour déterminer les conditions de travail. Les employeurs s'entendent pour dire que le décret n'a pas d'effet sur la flexibilité et l'organisation du travail. Le décret est jugé obsolète et son seul avantage est d'éviter les abus extrêmes.

3.5 Les recours des salariés

Opinions des salariés

De façon générale, les salariés estiment que, même avec le décret, ils ont bien peu de recours pour faire valoir leurs droits. Le situation des employés syndiqués n'est guère différente de celle des non-syndiqués.

Opinions des employeurs

Plusieurs participants considèrent la *Loi sur les normes du travail (LNT)* et le *Code du travail* comme des outils adéquats pour encadrer les relations du travail dans cette industrie. Selon plusieurs, la LNT leur apparaît même supérieure au décret (ce qui est impossible dans les faits…).

PARTIE III

COMPTE RENDU DES RENCONTRES AVEC LES PARTIES CONTRACTANTES ET AVEC LES REPRÉSENTANTS DE L'ASSOCIATION DES COMITÉS PARITAIRES

PARTIE III

COMPTE RENDU DES RENCONTRES AVEC LES PARTIES CONTRACTANTES ET AVEC LES REPRÉSENTANTS DE L'ASSOCIATION DES COMITÉS PARITAIRES

1. Introduction

Conformément à la décision du Conseil des ministres en date du 22 mars 2000, des consultations ont été organisées auprès de l'Association des comités paritaires et des parties contractantes concernées par un décret dans le secteur manufacturier. Ces rencontres visaient à recueillir leur opinion sur la pertinence de maintenir le secteur manufacturier dans le champ d'application de la *Loi sur les décrets de convention collective*. Il a été convenu entre le ministère du Travail et le ministère de l'Industrie et du Commerce que des invitations spécifiques seraient adressées uniquement aux parties contractantes des décrets du meuble et de la menuiserie métallique, puisque des consultations étaient déjà amorcées depuis plusieurs mois dans les industries du cercueil et des produits en béton. Un état de situation concernant ces deux derniers décrets sera présentée à la section 8 de la présente partie.

Au total, six associations concernées par les décrets du meuble et de la menuiserie métallique ont été entendues lors des rencontres tenues les 12, 18 et 23 octobre 2000 :

- l'Association de la construction du Québec (ACQ) (12 octobre 2000);
- l'Association des fabricants de meubles du Québec (AFMQ) (18 octobre 2000);
- l'Association des comités paritaires du Québec (ACPQ) (12 octobre 2000);
- la Confédération des syndicats nationaux - la Fédération de la métallurgie (CSN) (12 octobre 2000);
- la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ) (18 octobre 2000);
- la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) (23 octobre 2000).

Le comité de consultation était composé de :

- M. Roger Lecourt, président du comité, sous-ministre adjoint des relations du travail et de la construction, ministère du Travail;
- M. Jean Bélanger, membre du comité, directeur des décrets, ministère du Travail;

- M. Guy Lévesque, membre du comité, directeur des biens de consommation, ministère de l'Industrie et du Commerce;
- M. Louis Tremblay, secrétaire du comité, conseiller du sous-ministre adjoint des relations du travail et de la construction, ministère du Travail.

2. Rencontre avec les représentants de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

La rencontre avec la CSD s'est tenue le 23 octobre 2000. Cette centrale syndicale a été invitée à présenter son opinion sur le maintien du régime des décrets dans l'industrie manufacturière à titre de partie contractante au décret sur l'industrie du meuble. Elle était représentée par messieurs François Vaudreuil, Pierre Lafontaine, Benoît Plourde, Gaston Pouliot, Luc Audy et Normand Pépin.

Le mémoire déposé par la CSD débute par un historique de la *Loi sur les décrets de convention collective* (LDCC). On y fait état, entre autres, des deux principaux objectifs qui ont prévalu lors de son adoption :

- Sur le plan social, la LDCC se trouvait à favoriser la conclusion de conventions collectives. Au moyen de l'extension juridique, elle permettait également à un plus grand nombre de salariés de profiter de conditions de travail négociées qui, autrement, leur auraient été inaccessibles.

- Sur le plan économique, la loi faisait en sorte de limiter la concurrence déloyale entre les entreprises, en évitant que cette concurrence ne se fasse sur le dos des travailleurs. En effet, les salaires et certaines autres conditions de travail devenaient les mêmes pour tous les salariés d'une industrie ou d'une région.

Selon la CSD, ce second objectif conserve sa validité encore aujourd'hui, peut-être même avec plus d'acuité, puisque la LDCC ne s'applique plus qu'à des industries où les petites entreprises sont dominantes en nombre. Ces unités sont difficiles à syndiquer dans le cadre actuel des lois du travail qui ne favorisent pas la négociation regroupée.

Abroger un décret sans ouvrir de nouvelles avenues de regroupement et de négociation collective dans le *Code du travail* est perçu par les représentants de la CSD comme un geste qui équivaut à livrer des travailleurs en pâture aux patrons. Ceux-ci auront vite fait de faire porter la concurrence sur les salaires et les conditions de travail, ce que les décrets limitent actuellement. Ainsi, grâce aux décrets, les travailleurs (et particulièrement les non syndiqués) peuvent au moins jouir d'une répartition des fruits de la croissance qui leur serait inaccessible autrement. De plus, ils peuvent, au sein des comités paritaires, décider de certaines orientations de leur industrie, puisqu'il s'agit là d'un lieu de concertation sans équivalent à l'heure actuelle.

Selon la CSD, la position des employeurs face aux décrets est purement idéologique, déconnectée et dogmatique. Il faut éviter de créer des « working poors » par la subordination du social à l'économie. Ce serait mettre de la « poudre dans le baril ». La LDCC est un antidote à la paupérisation, en contribuant à l'équilibre social.

Le contexte de mondialisation de l'économie fait en sorte que les pressions grandissantes sur les marchés rendent nécessaire une vaste concertation pour relancer les industries assujetties. Ne considérer que les coûts de main-d'œuvre pourrait avoir pour résultat d'aggraver la pénurie de main-d'œuvre qui touche présentement les industries dites traditionnelles. Ainsi, selon l'enquête récente menée par le Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine, 69 % des entreprises de ces secteurs procédaient, au moment de l'enquête, à du recrutement de personnel qualifié. Or, presque toutes (68 %) disaient éprouver des difficultés importantes pour se doter en ressources humaines qualifiées.

Considérant ces faits,

1°- La CSD affirme la nécessité de maintenir l'extension juridique, de manière à préserver les effets bénéfiques du régime pour les salariés et pour les PME.

2°- La CSD considère comme antidémocratique et antisocial que le gouvernement prive des salariés d'un droit aussi fondamental que celui de bénéficier des fruits d'un régime de rapports collectifs de travail, en s'appuyant uniquement sur les représentations d'un certain lobby patronal.

3°- La CSD considère que le rôle des comités paritaires devrait être élargi à l'observation prospective et à l'orientation des industries assujetties, parce qu'ils sont le lieu de concertation le mieux placé pour remplir cette fonction.

3. Rencontre avec les représentants de l'Association des fabricants de meubles du Québec (AFMQ)

La position de l'AFMQ concernant la *Loi sur les décrets de convention collective* (LDCC) a été présentée le 18 octobre 2000 par messieurs Jean-François Michaud, Michel Deveault et Yves Caron. L'association débute sa présentation par un bref rappel des circonstances qui ont entouré l'adoption de la LDCC en 1934. À cette époque, les salariés avaient de la difficulté à obtenir de bonnes conditions de travail, d'autant plus que les employeurs n'avaient pas l'obligation légale de négocier de bonne foi.

Depuis cette date, plusieurs nouvelles lois destinées à mieux encadrer les relations du travail ont cependant été adoptées. Les représentants de l'AFMQ mentionnent, entre autres, la *Loi sur le salaire minimum* (1940), le *Code du travail* (1964), la *Loi des relations du travail dans l'industrie de la construction* (1968), la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* (1969), *La Charte des droits et libertés de la personne* (1975), la *Loi sur les normes du travail* (1979) et la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (1979). Toutes ces lois ont eu pour effet de « vider de son sens et de son contenu » la LDCC, vieille de plus de 65 ans. L'AFMQ rappelle également que le Groupe conseil sur l'allègement réglementaire a établi le même constat en 1998.

Par ailleurs, l'AFMQ indique que l'industrie du meuble a évolué depuis l'adoption du décret en 1983. Toutes les entreprises se battaient alors sur le marché local avec le même

type de produit. Dans ces circonstances, on peut mieux comprendre les motivations qui ont poussé les entreprises bien établies et souvent syndiquées à demander de nouveau l'assujettissement du secteur à un décret devant les prémunir contre une concurrence indue, qui ne pouvait s'exercer à cette époque que sur les conditions de travail, particulièrement salariales.

Depuis le début des années quatre-vingt-dix, cette industrie s'est transformée très rapidement. Elle est passée d'une industrie orientée vers le marché local à une industrie exportatrice. La possibilité d'uniformiser les conditions de travail au niveau provincial n'offre plus aucun avantage aux entreprises. Selon l'AFMQ, l'industrie du meuble n'est pas homogène au niveau de sa production et de la taille de ses établissements, ce qui complique l'application du décret.

En conclusion, l'AFMQ s'oppose au maintien du secteur manufacturier dans le champ d'application de la LDCC. Elle s'appuie sur les conclusions du Groupe conseil sur l'allègement réglementaire qui juge que l'approche uniformisante de la LDCC est de plus en plus dysfonctionnelle. Alors que cette loi avait été instaurée pour protéger les entreprises syndiquées d'une concurrence déloyale fondée sur les salaires, ce sont maintenant ces mêmes entreprises qui réclament avec le plus de virulence l'abrogation du décret du meuble.

Lors de la rencontre, l'AFMQ a mentionné que les décrets ne nuisaient pas au démarrage d'entreprises, parce que les conditions de travail qu'on y retrouve ne sont pas contraignantes. Ses représentants ont indiqué avoir changé de position sur l'avenir de leur décret, suite à la disparition des décrets dans les industries du carton, du vêtement et du béton.

Pour eux, les syndicats devront faire leur deuil du décret et se concentrer sur l'amélioration des lois comme *la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et la LNT. Ils insistent aussi sur la place de la *Loi sur l'équité salariale* et la *Loi favorisant le développement et la*

formation de la main-d'œuvre (1%). Ils estiment que la LDCC et les décrets qui en découlent nuisent à l'image du secteur du meuble (une image de « secteur mou »). Leur position repose sur une décision de leur Conseil d'administration et sur un sondage effectué auprès de leurs membres.

4. Rencontre avec les représentants de la Confédération des syndicats nationaux (CSN)

La délégation de la CSN était composée de 5 représentants, soit messieurs Mariano Ariété, Jean Paré, Jean Grenier, Denis Goulet et Alain Lampron. Ils ont rencontré le Comité de consultation le 12 octobre 2000. Leurs commentaires ont porté davantage sur le *Décret sur l'industrie de la menuiserie métallique de la région de Montréal* (où la CSN sera d'ici peu nommée partie contractante) que sur la pertinence de maintenir le secteur manufacturier dans le champ d'application de la LDCC.

Pour la CSN, le décret ne nuit aucunement à l'emploi dans cette industrie. La croissance observée au cours des dernières années en témoigne. Les conditions de travail contenues dans le décret visent surtout à assurer des conditions minimales de travail aux salariés des entreprises non syndiquées. Mais toutes les entreprises y voient un avantage. En effet, celles qui ne sont pas syndiquées espèrent ainsi éloigner leurs salariés de l'idée de se doter d'un syndicat, alors que les établissements syndiqués ne risquent pas de voir leur position concurrentielle hypothéquée par des entreprises qui offrent des conditions de travail inférieures. Par ailleurs, le décret a permis d'implanter des régimes d'avantages sociaux qui ne survivraient pas à la disparition du décret, particulièrement dans les petites et moyennes entreprises.

De façon plus générale, la disparition du décret risquerait d'entraîner une diminution des conditions de travail, même dans les établissements syndiqués. À moyen terme, cela provoquera inévitablement une augmentation de la mobilité de la main-d'œuvre et donc, une diminution des compétences par l'ajout de travailleurs inexpérimentés. Or, ce secteur

nécessite une main-d'œuvre spécialisée. Sans le décret, il serait difficile de conserver la main-d'œuvre spécialisée et d'en former une nouvelle.

Au chapitre des exportations, la CSN ne croit pas que le décret cause préjudice aux entreprises qui livrent une partie de leur production à l'extérieur de la province. Il ne nuit pas également au démarrage d'entreprises, puisque celles-ci devront nécessairement offrir des conditions de travail alléchantes pour attirer une main-d'œuvre compétente. L'investissement, la rentabilité et la compétitivité de cette industrie ne semblent pas affectés par le décret. En effet, des sommes d'argent importantes ont été investies au cours des dernières années, particulièrement chez ADF et Mométal. Le secteur connaît une bonne croissance. Selon la CSN, il y a une volonté patronale de maintenir le décret, notamment chez les petits employeurs.

Tant que l'accréditation multipatronale ne sera pas permise par le *Code du travail*, la CSN est d'avis qu'il faudrait maintenir dans sa forme actuelle la LDCC. La centrale conclut en mentionnant qu'elle souhaiterait que soit accéléré le processus actuellement en cours, visant à reconnaître la CSN comme une partie contractante officielle au *Décret sur l'industrie de la menuiserie métallique de la région de Montréal*.

5. Rencontre avec les représentants de l'Association de la construction du Québec (ACQ)

C'est à titre de partie contractante patronale au *Décret sur l'industrie de la menuiserie métallique de la région de Montréal* que l'Association de la construction du Québec (ACQ) a été invitée à participer à cette consultation. Elle était représentée par messieurs Pierre Hamel, Jean Théolis et François Morrisette qui ont effectué leur présentation le 12 octobre 2000.

En introduction, l'ACQ indique qu'elle fut la première association patronale à négocier et à appliquer un décret en vertu de la *Loi sur les décrets de convention collective*. Même si la mondialisation des marchés a fait en sorte que les entreprises se doivent de demeurer

compétitives, il serait faux de prétendre que la présence de décrets dans le secteur manufacturier n'est pas souhaitable sur le plan économique. Selon l'ACQ, le principal avantage résultant de la présence d'un décret est le fait qu'il permet de maintenir une certaine stabilité économique entre les différents agents impliqués. Il permet aux employeurs de bénéficier d'une main-d'œuvre qualifiée et mieux rémunérée, tout en évitant une concurrence fondée sur les salaires. L'abrogation des décrets aurait certainement un effet déstabilisateur sur l'industrie, puisque les rapports de force entre les différents intervenants seraient modifiés.

Lors de la consultation, l'ACQ a insisté sur le fait que le décret constitue un cadre transparent pour la gestion des relations du travail. Il permet ainsi aux employeurs de consacrer leurs énergies aux autres facteurs qui font le succès de cette industrie (marketing, qualité, productivité).

Le secteur de la menuiserie métallique a vécu pendant une courte période sans décret, soit à la fin des années soixante et au début des années soixante-dix. La qualité de sa main-d'œuvre en a beaucoup souffert. Un des employeurs présents a vécu cette période et veut éviter de revivre pareille expérience.

L'industrie de la menuiserie métallique ne subit pas de préjudice économique en raison du décret. Elle destine surtout sa production au marché local et la concurrence étrangère n'est pas un facteur déterminant. Les livraisons se sont d'ailleurs accrues depuis le début des années quatre-vingt-dix, alors qu'elles chutaient en Ontario. Les caractéristiques des produits issus de cette industrie se distinguent par leur unicité et sont donc peu sujets à la concurrence de produits substituts.

L'ACQ ne peut accepter les arguments qui mentionnent que le décret est une obstruction à la libre négociation, qu'il a pour effet d'empêcher la création d'entreprises et, par le fait même, qu'il occasionne des pertes d'emplois. Au contraire, l'ACQ est d'avis que le décret peut favoriser la création d'emplois en apportant, par ce système, une stabilité économique et sociale. Elle recommande le maintien du décret, puisqu'il répond aux besoins des

entreprises qu'elle représente. L'ACQ considère qu'il faudra cependant bonifier et améliorer le décret pour l'adapter au défi québécois de la globalisation des marchés et de la concurrence extérieure. Parmi les changements à envisager, l'ACQ insiste sur la nécessité de réduire les délais de renouvellement du décret, sur l'importance d'impliquer davantage les comités paritaires dans la formation de la main-d'œuvre et sur l'utilité, pour les parties contractantes, de pouvoir modifier le décret en cours d'application afin de le rendre plus flexible.

6. Rencontre avec les représentants de la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ)

La délégation de la FTQ comptait 5 représentants, soit : Henri Massé (FTQ), Jean-Pierre Lacasse (Syndicat des communications, de l'énergie et du papier), Gaston Boudreau (Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usine), Alain Poirier (Métallurgistes unis d'Amérique), Réjean Lavigne (Union des teamsters).

La Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usine, les Métallurgistes unis d'Amérique et l'Union des teamsters sont des parties contractantes au décret du meuble. Le syndicat des Métallurgistes unis d'Amérique est également une partie contractante au décret de la menuiserie métallique. Ces organisations ont présenté leur position lors d'une rencontre qui s'est tenue le 18 octobre 2000.

Dès le début de leur présentation, les représentants de la FTQ se demandent si la décision d'exclure le secteur manufacturier du champ d'application de la LDCC n'est pas déjà prise. Ils estiment que la « machine » gouvernementale semble déterminée à faire disparaître les décrets du secteur manufacturier. Pourtant, la LDCC a fait l'objet de nombreuses études et recommandations par le passé, de sorte que les représentants de la FTQ croyaient cette question réglée.

Ils insistent sur l'originalité de la LDCC. Cette loi sociale est enviée par leurs vis-à-vis américains et le reste du Canada. Ils mentionnent que les deux principales industries

manufacturières assujetties à un décret (soit celles du meuble et du vêtement) ont connu un développement économique important au cours des dernières années, que ce soit au chapitre de l'emploi, du chiffre d'affaires ou des exportations. Ces industries se sont bien adaptées aux accords de libre-échange, même si elles étaient assujetties à un décret. Alors pourquoi doit-on encore une fois remettre en question ces décrets?

Par ailleurs, les visites effectuées dans les usines par les inspecteurs des comités paritaires constituent un frein au travail au noir. La Commission des normes du travail n'a pas le même succès, parce qu'elle n'intervient que sur demande seulement.

Les employeurs recherchent la déréglementation du travail afin d'accroître leurs marges bénéficiaires. Ils ont réussi à faire abolir les décrets dans l'industrie du vêtement. Ils visent maintenant celui du meuble et ils s'attaqueront ensuite aux décrets dans le secteur des services. Pour la FTQ, la décision de maintenir le secteur manufacturier dans le champ d'application de la LDCC sera politique. Ce ne sont pas les études économiques et les analyses de sensibilité qui guideront le décideur, puisque les paramètres utilisés dans ces études demeurent théoriques et ne pourront être vérifiés.

Contrairement aux décrets dans l'industrie du vêtement, il n'y pas de problème d'application dans le décret du meuble. Les corrections nécessaires ont été faites dans les dernières années. Advenant une détérioration de la situation économique (par une hausse des taux d'intérêt ou par une appréciation du dollar canadien), le décret servirait alors de protection aux travailleurs. Les employeurs bénéficient également du décret. En effet, après l'abrogation du décret du meuble en 1982, plusieurs employeurs ont fait face à une concurrence déloyale basée sur les salaires et les conditions de travail et ils ont demandé aux syndicats de s'associer à eux pour demander un nouveau décret.

Les représentants de la FTQ souhaitent que la ministre leur accorde du temps pour trouver une nouvelle partie patronale contractante ou encore convaincre l'AFMQ de revenir sur sa décision de dénoncer le *Décret sur l'industrie du meuble*. La ministre devrait, même sans l'accord de l'AFMQ, prolonger le décret. La concertation entre les

parties contractantes patronales et syndicales a permis de mieux capitaliser les entreprises et de développer les exportations. Il ne faudrait pas fragiliser ces acquis en abrogeant le décret.

7. Rencontre avec les représentants de l'Association des comités paritaires du Québec (ACPQ)

L'Association des comités paritaires du Québec (ACPQ) a présenté son mémoire lors d'une rencontre tenue le 12 octobre 2000. L'association était représentée par 12 personnes, soit madame Diane Fortier et messieurs Pierre C. Ricard, Réal Paré, Maurice Maisonneuve, Fernand Couture, Hans Gruenwald, Michel Deveault, Claude Bernier, Gilles Gougeon, Marc Auger, Bernard Desjardins et Maurice Levac.

Selon l'ACPQ, la loi sur les décrets est un outil précieux de relations du travail et n'a pas d'impact négatif sur la concurrence, sur le démarrage d'entreprises ou sur le niveau d'emploi comme certains veulent bien le prétendre. La LDCC permet à un secteur d'activité de se prendre en main en définissant des conditions minimales de travail, en soutenant le développement de stratégies industrielles et en participant à la formation de la main-d'œuvre. Les conditions de travail des salariés sont mieux protégées et la compétitivité entre les entreprises s'exerce sur d'autres éléments que les conditions de travail. Par leurs inspections systématiques, les comités paritaires s'assurent du respect des décrets, alors que la Commission des normes du travail (CNT) n'agit que sur plaintes. Ils contribuent également à combattre le travail au noir.

La LDCC comporte un processus d'évaluation des requêtes qui assure que le contenu des décrets soit établi de façon à ne pas nuire, de façon sérieuse, aux entreprises en concurrence avec des établissements localisés à l'extérieur du Québec. Par ailleurs, la compétitivité des entreprises dépend de plusieurs facteurs qui ne sont pas reliés aux décrets. Celles-ci doivent, entre autres, composer avec la technologie, l'efficacité de la gestion et les modes de production. Les représentants de l'ACPQ ont souligné que les décrets du secteur manufacturier avaient franchi l'étape des études d'impact qui sont

nécessaires à leur renouvellement. Ils ne comprennent pas pourquoi leur existence est continuellement remise en cause.

Les salaires de base fixés par les décrets ne sont pas une entrave au démarrage d'entreprises. L'ACPQ est plutôt d'avis que c'est le capital qui s'avère le principal facteur pour influencer la création d'entreprises.

En conclusion, l'ACPQ estime que le gouvernement devrait maintenir le secteur manufacturier dans le champ d'application de la LDCC. Les travailleurs pourront continuer de bénéficier de conditions de travail décentes, celles-ci n'étant pas un enjeu déterminant dans la compétitivité des entreprises. Les employeurs s'assureront d'une paix industrielle et ne seront pas victimes d'une concurrence déloyale basée sur les différences importantes dans l'octroi des conditions de travail.

8. État de situation des décrets dans les industries du cercueil et des produits en béton

Le *Décret dans l'industrie du cercueil* avait été modifié en 1999 et il vient à échéance le 23 décembre 2000, sans clause de reconduction automatique. Des représentants de l'Association des manufacturiers de cercueils au Québec ainsi que des Métallurgistes Unis d'Amérique (FTQ) et du Syndicat des salariés des Cercueils Victoriaville (CSD) ont été rencontrés le 3 mai 2000 concernant l'orientation prise par le ministère du Travail de ne pas piloter un projet de décret comportant un mode de rémunération basé sur un taux horaire moyen d'atelier. Cette façon de faire était considérée par certains employeurs comme un irritant et pouvait constituer un frein au démarrage d'entreprises. L'éventualité de mettre fin au décret a été soulevée lors de la rencontre avec le Ministère.

Des pourparlers ont eu lieu entre les employeurs et les syndicats et un nouveau mode de rémunération a été retenu. La requête en modification initialement transmise au Ministère a donc fait l'objet d'un amendement et le nouveau projet a été publié à la *Gazette officielle du Québec*. Conformément à la loi, les différents intervenants concernés par le décret ont pu réagir au projet et le Ministère a recueilli leurs propos. Ainsi, sept

employeurs représentant 21 % des salariés de l'industrie se sont opposés au projet. Par ailleurs, l'analyse d'impacts a démontré que le décret ne nuit pas à l'industrie. En conséquence, le décret a été acheminé au Conseil exécutif pour adoption.

Au cours de l'automne 1999, le projet de *Décret modifiant le Décret sur l'industrie des matériaux de construction (Partie I : produits en béton)* a fait l'objet de contestations de la part de deux des trois associations contractantes patronales. En effet, l'Association des manufacturiers de maçonnerie de béton inc. (AMMB) et l'Association québécoise des fabricants de tuyaux de béton inc. (Tubécon) ont manifesté leur volonté de demander l'abrogation de ce décret. La représentativité de ces deux associations (en termes de nombre d'employeurs) était cependant inférieure à celle de la troisième partie patronale contractante au décret, soit l'Association de la construction du Québec (ACQ). Afin de cerner adéquatement les raisons motivant leur opposition et leur demande d'abrogation, le ministère du Travail a rencontré ces associations.

À la suite de ces discussions, le Ministère a modifié le contenu de la requête et a notamment réduit la durée du décret jusqu'au 31 décembre 2000, sans reconduction automatique, pour lui permettre d'évaluer la volonté des entreprises du secteur de maintenir leur décret et de permettre aux parties de présenter une nouvelle requête entérinée par une majorité d'employeurs. Ce délai a également permis au Ministère de fournir à tous les employeurs de l'information sur la situation et d'organiser des consultations. Ainsi, tous les employeurs ont été invités en juin 2000 à participer à des séances de consultation afin de présenter leur position respective et de questionner les représentants du Ministère. Finalement, un vote confidentiel leur a permis d'indiquer leur préférence quant au maintien ou à l'abolition du décret dans leur secteur. Les associations syndicales ont été tenues informées de ces démarches de façon régulière.

La participation des employeurs à ces rencontres fut très importante (69 %). L'option visant à abolir le décret dans l'industrie des produits en béton a été retenue par 66,6 % d'entre eux. Un second sondage, initié cette fois par le comité paritaire en octobre 2000, a confirmé cette tendance.

Le 31 octobre 2000, le sous-ministre du Travail a informé par lettre le président du comité paritaire que le Ministère jugeait irrecevable la nouvelle requête reçue en mars 2000. Le décret a donc expiré le 31 décembre 2000. Le Ministère s'est engagé à collaborer à la mise en place d'un nouveau régime d'assurances collectives sur une base volontaire et prévoit évaluer à la fin de l'année 2001 l'impact de la disparition du décret sur les conditions de travail des salariés de l'industrie des produits en béton.

CONCLUSION

Tel que convenu en décembre 1999 avec le ministère de l'Industrie et du Commerce, cette évaluation a surtout porté sur l'industrie du meuble. L'analyse a permis de démontrer que ce secteur profite actuellement d'une croissance économique importante, attribuable en bonne partie aux marchés d'exportation. Les entreprises québécoises sont compétitives et leurs marges bénéficiaires sont légèrement supérieures à la moyenne des industries manufacturières. Elles versent cependant des salaires relativement bas, ce qui provoque des problèmes de recrutement de travailleurs compétents et intéressés à occuper un poste dans cette industrie.

En haussant le plancher salarial dans l'industrie du meuble, le décret a sans doute eu pour effet d'atténuer les difficultés qu'éprouvent les entreprises à recruter des effectifs. Il est en effet utile de rappeler que le décret a joué un rôle primordial dans la détermination des salaires d'au moins 30 à 40 % des salariés assujettis. C'est donc dire que, malgré les pénuries de main-d'œuvre dans cette industrie, le décret constituait la référence salariale pour plusieurs travailleurs. Il a également contribué à fixer certaines conditions de travail à des niveaux légèrement supérieurs à ceux de la *Loi sur les normes du travail*.

Compte tenu de cette situation, l'hypothèse d'un effet néfaste du décret du meuble sur l'emploi peut difficilement être retenue. Il est beaucoup plus probable que le décret ait plutôt contribué à diminuer les problèmes de recrutement de main-d'œuvre. Ce constat ne vaut cependant que pour l'industrie du meuble. Étant donné la petite taille des trois autres industries assujetties à un décret dans le secteur manufacturier, il aurait été difficile d'obtenir les informations nécessaires à la réalisation de l'analyse de sensibilité.

De façon plus générale, la théorie économique nous indique que les entreprises recherchent avant tout à maximiser leurs profits. Ce comportement peut parfois avoir des effets dommageables sur l'économie, particulièrement lorsque les employeurs bénéficient d'un pouvoir plus grand que celui des salariés pour établir les salaires et les conditions de

travail dans leur secteur d'activité. Il en résulte un déséquilibre entre l'offre et la demande de travail qui peut limiter, dans une certaine mesure, le développement d'une industrie. Plusieurs études récentes portant sur les effets d'un salaire minimum sur l'emploi ont d'ailleurs démontré que, dans un tel cas, l'élasticité emploi-salaire est nulle ou légèrement positive. Une hausse du salaire minimum vient alors corriger, en tout ou en partie, une imperfection du marché. Afin d'obtenir les effets recherchés, le salaire minimum doit cependant être fixé adéquatement, de façon à ne pas dépasser la productivité marginale des travailleurs concernés.

En considérant tous ces facteurs, les conditions salariales contenues dans le *Décret sur l'industrie du meuble* n'auraient eu aucun effet négatif sur l'emploi et auraient même pu contribuer à corriger partiellement le déséquilibre entre l'offre et la demande de travail. En effet, le scénario le plus plausible parmi ceux qui ont été évalués comporte l'hypothèse d'une élasticité emploi-salaire se situant entre 0 et +0,1. Le résultat de ce scénario sur le nombre d'emplois varie donc entre un effet nul et un effet positif pouvant atteindre 85 postes qui auraient été comblés grâce aux salaires et aux conditions de travail fixés dans le décret. Les différentes consultations effectuées au cours des derniers mois viennent confirmer le choix de ce scénario.

Ainsi, même si tous les employeurs présents aux groupes de discussion dans l'industrie du meuble ont indiqué qu'ils éprouvent des difficultés importantes à recruter une main-d'œuvre compétente, plusieurs salariés ont pourtant mentionné que les employeurs invoquent la grande disponibilité de main-d'œuvre provenant des programmes de réinsertion en emploi pour leur refuser une augmentation salariale. Ces employeurs réussissent ainsi à maintenir une rémunération relativement basse en adoptant un comportement qui s'apparente, dans une certaine mesure, à un monopsone où c'est l'acheteur qui fixe les prix. Le décret devient alors un moyen de réduire les effets néfastes découlant de cette imperfection du marché.

Il faut également rappeler que la *Loi sur les décrets de convention collective* est un régime volontaire qui nécessite la participation d'une partie patronale et d'une partie

syndicale. Lorsque ce régime ne convient plus à l'une des deux parties, elle peut dénoncer le décret ou demander son abrogation. Plusieurs expériences récentes dans les industries du bois ouvré, du verre plat, du vêtement, du carton, du meuble et des produits en béton confirment que ces mécanismes fonctionnent bien et qu'il n'y a pas lieu de contraindre à l'abandon ceux qui souhaitent utiliser la LDCC pour encadrer les relations du travail dans leur milieu. Cette loi favorise la responsabilisation des parties et s'inscrit d'ailleurs dans la mission du ministère du Travail, dont un des objectifs est de promouvoir des rapports de travail justes et équilibrés, ce qui favorise l'adaptation et le dynamisme des organisations et des milieux de travail.

Par ailleurs, chaque fois que les parties contractantes s'entendent pour demander un nouveau décret ou des modifications à un décret existant, l'article 6 de la LDCC prévoit que le ministère du Travail doit évaluer la requête afin de s'assurer, entre autres, que les conditions de travail demandées n'ont pas pour effet de nuire, de façon sérieuse, au maintien ou au développement de l'emploi dans le champ d'application visé. Ces deux exigences font en sorte qu'un décret ne peut être promulgué sans que les parties contractantes ne s'entendent sur des conditions de travail raisonnables, qui ne causeront pas de préjudices notables aux industries assujetties. Toute nouvelle demande de décret dans l'industrie manufacturière continuera de faire l'objet d'une analyse minutieuse de la part du ministère du Travail, que ce soit au niveau économique ou au chapitre de la représentativité des parties requérantes.

La LDCC est une loi d'application générale qui a été actualisée en 1996 afin de l'adapter aux nouvelles réalités économiques. Elle contient tous les mécanismes nécessaires afin d'éviter les situations dommageables pour l'économie, que ce soit dans le secteur manufacturier ou dans celui des services. Elle comporte des avantages non seulement pour les salariés, mais également pour les employeurs.

En effet, lors des consultations effectuées auprès des parties contractantes patronales, les représentants de l'Association de la construction du Québec (ACQ) affirmaient que la disparition du *Décret sur l'industrie de la menuiserie métallique de la région de Montréal* aurait certainement un effet déstabilisateur sur l'industrie, puisque les rapports de force entre les différents intervenants seraient modifiés. L'ACQ a insisté sur le fait que le décret constitue un cadre transparent pour la gestion des relations du travail. Il permet ainsi aux employeurs de consacrer leur énergie aux autres facteurs qui font le succès de cette industrie.

Tous les éléments de la présente étude tendent à démontrer que la LDCC ne peut pas nuire au développement de l'emploi, puisqu'elle comporte des mécanismes qui permettent d'éviter les abus. Par ailleurs, tous les employeurs qui ont été consultés sont d'avis que les décrets qui les concernent ne contiennent pas de conditions de travail exagérées. Toutes les centrales syndicales qui ont été entendues et la très grande majorité des salariés rencontrés ont insisté sur la nécessité de conserver le secteur manufacturier dans le champ d'application de la loi, afin d'éviter une dégradation des conditions de travail. De plus, l'analyse de sensibilité effectuée dans l'industrie du meuble conclut même à un effet positif du décret sur le recrutement de personnel.

Considérant que les mécanismes prévus dans la LDCC ont bien fonctionné depuis les modifications apportées en 1996, le ministère du Travail et le ministère de l'Industrie et du Commerce recommandent donc qu'un suivi documenté soit effectué par le ministère du Travail au cours des trois prochaines années concernant l'évolution des conditions de travail s'appliquant aux travailleurs de toutes les industries manufacturières qui ont été visées par un décret depuis 1996. Un rapport devra être déposé en mars 2004 et il comprendra les résultats de ce suivi, ainsi qu'une analyse de la pertinence de maintenir le secteur manufacturier dans le champ d'application de la *Loi sur les décrets de convention collective*. Rappelons que seulement deux décrets subsistent encore dans ce secteur et que chacun d'eux s'applique à moins de 1 000 travailleurs.

Ce rapport permettra de mieux évaluer les effets de l'abrogation ou de l'expiration de dix décrets survenue dans ce secteur au cours des cinq dernières années. La disparition de ces décrets étant relativement récente, il n'y a actuellement que peu d'information disponible pour en évaluer les impacts. C'est particulièrement le cas en ce qui concerne les décrets du meuble et des produits en béton, puisqu'ils ont expiré en décembre 2000. Il en est de même dans l'industrie du vêtement où de nouvelles normes seront bientôt mises en application. Des données portant sur l'impact de ces changements seront éventuellement disponibles et permettront d'en analyser les effets.

BIBLIOGRAPHIE

Abowd, John M.; Kramarz, Francis; Margolis, Davis M.; Minimum Wages and Employment in France and the United States; National Bureau of Economic Research; Working Paper 6996; Cambridge; march 1999; 30 p.

Alpert, William T.; The minimum Wage in the Restaurant Industry; Praeger Publishers; New York; 1986; 161 p.

Bazen, Stephen; Martin, John P.; *L'incidence du salaire minimum sur les gains et l'emploi en France*; Revue économique de l'OCDE, no. 16; printemps 1991; p. 225 à 247.

Bazen, Stephen; Skourias, Nicolas; *Is There a Negative Effect of Minimum Wages on Youth Employment in France ?*; European Economic Review; vol. 41; 1997; p. 723 à 732.

Benjamin, Dwayne; Gunderson, Morley; Riddell, W. Craig; Labor Market Economics; McGraw-Hill Ryerson; Toronto; 1998; 725 p.

Bernstein, Jared; Schmitt, John; The Impact of the Minimum Wage; Briefing Paper; Economic Policy Institute; Washington; juin 2000; 24 p.

Boal, William M.; Ransom, Michael R.; *Monopsony in the Labor Market*; Journal of Economic Literature; vol. XXXV; March 1997; p. 86 à 112.

Brown, Charles; Gilroy, Curtis; Kohen, Andrew; *The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment*; Journal of Economic Literature; vol. XX, June 1982; p. 487 à 528.

Card, David; *Do Minimum Wages Reduce Employment ? A Case Study of California, 1987-1989*; Industrial and Labor Relations Review; vol. 46, no. 1; october 1992; p. 38 à 54.

Card, David; Katz, Lawrence F.; Krueger, Alan B.; Comment on David Neumark and William Wascher, « Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages : Panel Data on State Minimum Wage Laws »; Working Paper #316; Princeton University; April 1993; 18 p.

Card, David; Krueger, Alan B.; *Minimum Wages and Employment : A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania*; American Economic Review, vol. 84, no. 4; September 1994; p. 772 à 793.

Card, David; Krueger, Alan B.; Myth and Measurement : The New Economics of the Minimum Wage; Princeton University Press; New Jersey; 1995; 422 p.

Castillo-Freeman, Adila; Freeman, Richard B.; *Minimum Wages in Puerto Rico : Textbook Case of a Wage Floor ?*; Proceedings of the Forty-Third Annuel Meeting, Industrial Relations Research Association Series; December 28-30, 1990; Washington, D.C.; p. 243 à 253.

Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine; Réussir son avenir, Les métiers des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine; Les éditions Ma Carrière; édition 2001; 162 p.

Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts; Le SMIC, salaire minimum de croissance; Paris; 1999; 211 p.

Deere, Donald; Murphy, Kevin M.; Welch, Finis; *Reexamining Methods of Estimating Minimum-Wage Effects, Employment and the 1990-1991 Minimum-Wage Hike*; American Economic Association Papers and Proceedings; vol. 85, no.2; 1995; p. 232 à 237.

Dickens, Richard; Machin, Stephen; Manning, Alan; Estimating the Effect of Minimum Wages on Employment from the Distribution of Wages : A Critical review; Centre for Economic Performance; Discussion Paper no. 203; august 1994; 38 p.

Dickens, Richard; Machin, Stephen; Manning, Alan; The Effects of Minimum Wages on Employment : Theory and Evidence from the UK; Working Paper No. 4742; National Bureau of Economic Research; Cambridge; May 1994; 47 p.

Dolado, Juan; Kramarz, Francis; Machin, Stephen; Manning, Alan; Margolis, David; Teulings, Coen; *The Economic Impact of Minimum Wages in Europe*; Economic Policy; vol. 23; 1996; p. 317 à 372.

Dormont, Brigitte; The Influence of Labor Costs on Labor Demand; INSEE Studies; no. 11; February 1998; 14 p.

Fuchs, Victor R.; Krueger, Alan B.; Poterba, James M.; *Economists' Views about Parameters, Values, and Policies : Survey Results in Labor and Public Economics*; Journal of Economic Literature; vol. XXXVI; September 1998; p. 1387 à 1425.

Hamermesh, Daniel S.; *Minimum Wages and the Demand for Labor*; Economic Inquiry; vol. 20; 1982; p. 365 à 379.

Hamermesh, Daniel; Labor Demand; Princeton University Press; New Jersey; 1993; 444 p.

Institut de la Statistique du Québec, Industries manufacturières du Québec, 1994-1999, Gouvernement du Québec, janvier 2000.

Katz, Lawrence F.; Krueger, Alan B.; *The Effect of the Minimum Wage on the Fast-Food Industry*; Industrial and Labor Relations Review; vol. 46, no. 1; October 1992; p. 6 à 21.

Katz, Lawrence F.; Krueger, Alan B.; *The Effect of the New Minimum Wage Law in a Low-Wage Labor Market*; Proceedings of the Forty-Third Annuel Meeting, Industrial Relations Research Association Series; December 28-30, 1990; Washington, D.C.; p.254 à 265.

Kramarz, Francis; Philippon, Thomas; The Impact of Differential Payroll Tax Subsidies on Minimum Wage Employment; February 2000; 30 p.

Lefebvre, Pierre; La loi des décrets de convention collective au Québec : place et fonctions socio-économiques; Département des sciences économiques, Université du Québec à Montréal; décembre 1999.

Leftwich, Richard H.; Le système des prix et la répartition des ressources; Les éditions HRW ltée; Montréal; 1975; 386 p.

Lipsey, Richard G.; Sparks, Gordon R.; Steiner, Peter O.; Economics; 3th edition; Harper & Row; New York; 1979; 900 p.

Mercier, Jacques; Les effets du salaire minimum sur l'emploi : revue de la littérature empirique américaine, canadienne et québécoise et estimations additionnelles pour le Québec; Département de relations industrielles; Université Laval; octobre 1986; 106 p.

Meyer, Robert H.; Wise, David A.; *The Effects of the Minimum Wage on the Employment and Earnings of Youth*; Journal of Labor Economics; vol. 1, no. 1; 1997; p. 66 à 100.

Ministère de l'Industrie et du Commerce, La conjoncture industrielle au Québec en 1998, Gouvernement du Québec, 1999, 115 p.

Ministère de l'Industrie et du Commerce, Les exportations internationales de biens du Québec par groupes d'industries, 1990-1999, Gouvernement du Québec, juillet 2000, 10 p.

Ministère de l'Industrie et du Commerce, L'industrie québécoise du meuble depuis l'entrée en vigueur de l'Accord de libre-échange, Gouvernement du Québec, septembre 2000, 21 p.

Ministère du Travail, Évaluation de la requête en modification du décret sur l'industrie du meuble, Direction des études et des politiques, 14 décembre 1998, 85 p.

Ministère du Travail, Rapport sur l'application de la Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective, décembre 1999, 85 p.

Neumark, David; Washer, William; *Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages : Panel Data on State Minimum Wage Laws*; Industrial and Labor Relations Review; vol. 46, no. 1; Octobre 1992; p. 55 à 81.

Nickell, Stephen; Symons, James; *The Real Wage-Employment Relationship in the United States*; Journal of Labor Economics; vol. 8, no. 1;1990; p. 1 à 15.

Noe, Douglas A.; The Minimum Wage in America, Will Current Legislation Really Help the Working Poor ?; Working Paper; Bradley University; April 28, 1997; 22 p.

Reynolds, Lloyd G.; Masters, Stanley H.; Moser, Colletta H.; Labor Economics and Labor Relations; Prentice Hall; 7th edition; New Jersey; 1998; 581 p.

Santiago, Carlos E.; *The Dynamics of Minimum Wage Policy in Economic Development : A Multiple Time-Series Approach*; Economic Development and Cultural Change; 1989; vol. 38; p.4 à 30.

Schaafsma, Joseph; Walsh, William D.; *Employment and Labor Supply Effects of the Minimum Wage : Some Pooled Time-Series Estimates from Canadian Provincial Data*; Revue canadienne d'Économique, vol. XVI, no. 1; février 1983; p. 86 à 97.

SOM, recherches et sondages, Rapport des groupes de discussion concernant l'impact du décret sur l'industrie du meuble, octobre 2000, 32 p.

Statistique Canada, Industries manufacturières au Canada : niveaux national et provincial, cat. 31-203, divers numéros.

Statistique Canada, Statistiques financières et fiscales des entreprises, cat. 61-219-XPB, 1997, p. 83.

Surendra, Gera; Grenier, Gilles; *Interindustry Wage Differentials and Efficiency Wages : Some Canadian Evidence*; Revue canadienne d'Économique; février 1994; p. 81 à 100.

Swidinsky, Robert; *Minimum Wages and Teenage Unemployment*; Revue canadienne d'Économique; vol. XIII, no. 1; février 1980; p. 158 à 171.

Waud, Roger N.; *Man-Hour Behavior in U.S. Manufacturing : A Neoclassical Interpretation*; The Journal of Political Economy; vol. 76, no. 3; May/june 1968; p. 407 à 427.

Wellington, Alison J.; *Effects of the Minimum Wage on the Employment Status of Youths*; The Journal of Human Resources; vol. XXVI, 1991; p. 27 à 46.

ANNEXE I

BILAN DES PRINCIPALES ÉTUDES ÉCONOMIQUES PORTANT SUR LES IMPACTS D'UN SALAIRE MINIMUM SUR L'EMPLOI 1970-2000

TABLEAU A-I

Inventaire des principales études concernant l'élasticité emploi-salaire publiées entre 1970 et 1981

Séries chronologiques, jeunes 16-19 ans

Auteurs	Période analysée	Type d'analyse	Élasticités (%) Âge : 16-19 ans							Élasticité (%) Âge : 14-65 ans	
			Race						Toutes catégories		
			Blanche			Autres					
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total		Hommes	Femmes
Études américaines											
Kaitz (1970)	1954-1968	Série chronol.	-0,121	-0,076		0,1165	0,0438		-0,098		
Kosters and Welch (1972)	1954-1968	Série chronol.	-0,331	-0,241		-0,356	-0,301		-0,296		
Kelly (1975)	1954-1968	Série chronol.	-0,162	-0,07		-0,1775	-0,008		-0,1204		
Kelly (1976)	1954-1974	Série chronol.	-0,035	-0,096					-0,066		
Gramlich (1976)	1948-1975	Série chronol.							-0,094		
Hashimoto and Mincer (1970) et Mincer (1976)	1954-1969	Série chronol.			-0,205			-0,465	-0,231		
Welch (1976)	1954-1968	Série chronol.							-0,178		
Ragan (1977)	1963-1972	Série chronol.	-0,081	-0,009		-0,035	-0,01		-0,065		
Mattila (1978)	1947-1976	Série chronol.	-0,072	-0,1					-0,084		
Freeman (1979)	1948-1977	Série chronol.							-0,246		
Wachter and Kim (1979)	1962-1978	Série chronol.	-0,1883	-0,2722		-0,329	-0,771		-0,2519		
Iden (1980)	1954-1979	Série chronol.	-0,231		-0,207	-0,381		-0,404			
Abowd and Killingsworth (1981)	1954-1979	Série chronol.							-0,213		
Al-Salam, Quester et Welch (1981)	1954-1978	Série chronol.	-0,119								
Betsey and Dunson (1981)	1954-1979	Série chronol.			-0,15			-0,033	-0,139		
Boschen and Grossman (1981)	1948-1979	Série chronol.							-0,15		
Brown, Gilroy and Kohen (1981)	1954-1979	Série chronol.			-0,108			-0,016	-0,096		
Hamermesh (1981)	1954-1978	Série chronol.							-0,121		
Ragan (1981)	1963-1978	Série chronol.	-0,041	-0,035		-0,351	0,051		-0,052		
Étude canadienne											
Maki (1980)	(26 années, base annuelle)	Série chronol.								-0,295	-0,019

Sources:

- Études américaines: *Brown, Gilroy et Kohen, «The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment», Journal of Economic Literature, vol. XX, juin 1982, p. 487 à 528.*
- Étude canadienne: dans *Mercier, Jacques; Les effets du salaire minimum sur l'emploi : revue de la littérature empirique américaine, canadienne et québécoise et estimations additionnelles* pour le Québec; Département de relations industrielles; Université Laval; octobre 1986; 106 p.

TABLEAU A-II

Inventaire des principales études concernant l'élasticité emploi-salaire publiées entre 1970 et 1981

Coupes transversales, jeunes 16-19 ans

Auteurs	Période analysée	Type d'analyse	Élasticités (%) Âge : 16-19 ans						
			Race						Toutes catégories
			Blanche			Autres			
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
Welch and Cunningham (1978)	1970	Coupe transv.							-0,482
Ehrenberg et Marcus (1979)	1970	Coupe transv.	+0,015	+0,030					
Ehrenberg et Marcus (1979)	1966	Coupe transv.	-0,65						
Freeman (1979)	1970	Coupe transv.							-0,322
Cunningham (1981)	1970	Coupe transv.	-0,007	-0,044		-0,054	0,00		-0,024
Cogan (1981)	1960-1970	Coupe transv.				-0,51			

Source : Études recensées dans *Brown, Gilroy et Kohen, «The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment», Journal of Economic Literature*, vol. XX, juin 1982, p. 487 à 528.

TABLEAU A-III

Inventaire des principales études concernant l'élasticité emploi-salaire publiées entre 1970 et 1981

Toutes catégories, jeunes 20-24 ans

Auteurs	Période analysée	Type d'analyse	Élasticités (%) Âge : 20-24 ans						
			Race						Toutes catégories
			Blanche			Autres			
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
Hashimoto, Mincer (1970) et Mincer (1976)	1954-1969	Série chronol.	-0,184	-0,354					
Mattila (1978)	1947-1976	Série chronol.			-0,146			+0,0240	-0,074
Freeman (1979)	1948-1977	Série chronol.							+0,10
Wachter and Kim (1979)	1962-1978	Série chronol.	-0,0443	-0,2109		-0,1333	+0,2973		-0,0719
Brown, Gilroy and Kohen (1981)	1954-1979	Série chronol.							-0,026

Source : Études recensées dans *Brown, Gilroy et Kohen, «The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment», Journal of Economic Literature*, vol. XX, juin 1982, p. 487 à 528.

TABLEAU A-IV

Inventaire des principales études concernant l'élasticité emploi-salaire publiées entre 1980 et 1991

Toutes catégories

Auteurs	Types de données	Période analysée	Type d'analyse	Élasticités (%)								
				Âge : 16-19			Âge : 20-24			Adultes	Toutes catégories		
				Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total		Hommes	Femmes	Total
États-Unis (1985 à 1991) [1]													
Solon (1985)	Jeunes aux États-Unis (16-19 ans)	1954-1979	Chronolog.			-0,06 à -0,11							
Alpert (1986)	Ind. de la restauration aux États-Unis	1966-1978	Chronolog.										-,04 à -0,1
Wellington (1991)	Jeunes aux États-Unis (16-19 ans)	1954-1986	Chronolog.			-0,05 à -0,09							
Santiago (1989)	Tous les salariés (Porto-Rico)	1973-1982	Chronolog.										-0,12
Castillo-Freeman et Freeman (1990)	Tous les salariés (Porto-Rico)	1951-1987	Chronolog.										-0,15
	Tous les salariés (Porto-Rico), avec coupe transversale par industrie	1956-1987	Chronolog. et coupe transv.										-0,59
Autres pays (1980 à 1991)													
Swidinsky (1980) [1]	Jeunes au Canada (14-19 ans), par province	1956-1975	Chronolog. et coupe transv.	-0,1	-0,27								
Schaafsma and Walsh (1983) [1]	Jeunes au Canada (15-19 ans), par province	1975-1979	Chronolog. et coupe transv.	-0,17	-0,28		-0,2	-0,21					
Bazen et Martin (1991) [1]	Jeunes et adultes, France	1963-1986	Chronolog.			-0,09 à -0,23				0,00			
Kaufman (1989) [1]	Salaires minimums sectoriels («Wages Councils»,Royaume-Uni)	1963-1979	Chronolog. et coupe transv.								-0,005 à 0,002	-0,037 à -0,189	
Fortin (1983) [2]	Salariés de 7 industries manuf. québécoises où se retrouvent des fortes proportions de travailleurs au salaire min.	1966-1982	Chronolog.										-0,24 à +0,16

(1) Études recensées dans *Hamermesh, Daniel S., « Labor Demand », Princeton university Press, New Jersey, 1993, p. 188.*

(2) Étude recensée dans *Mercier, Jacques; Les effets du salaire minimum sur l'emploi : revue de la littérature empirique américaine, canadienne et québécoise et estimations additionnelles pour le Québec;* Département de relations industrielles; Université Laval; octobre 1986; 106 p.

TABLEAU A-V
Inventaire des principales études concernant l'élasticité emploi-salaire publiées depuis 1991
Toutes catégories

Auteurs	Types de données	Période analysée	Type d'analyse	Élasticités (%)								
				Âge : 16-19			Âge : plus de 20 ans			Adultes	Toutes catégories	
				Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total		Hommes	Femmes	Total
Abowd, Kramarz et Margolis (1999)	Tous les salariés, France	1981-1987	Chronolog.								-0,015	-0,022	
	Tous les salariés, États-Unis	1981-1988	Chronolog.								-0,027	-0,179	
Deere, Murphy et Welch (1995)	Tous les salariés, États-Unis (par état)	1985-1992	Chronolog. et coupe transv.										
Effets de l'augmentation de 1990				-0,048	-0,066		-0,015	-0,025					
Effets de l'augmentation de 1990+ 1991				-0,073	-0,11		-0,031	-0,052					
Neumark et Wascher (1992)	Jeunes 16-24 ans, États-Unis (par état)	1973-1989	Chronolog. et coupe transv.			-0,2			-0,2				
Modèle de monopsone (études économétriques et analyses statistiques)													
Dickens, Machin et Manning (1994)	Tous les salariés, Royaume-Uni, 18 «Wages Councils»	1978-1990	Chronolog. et coupe transv. (modèle basé sur le concept de «Labor market frictions»)										>= 0
Card et Krueger (1994)	Salariés dans la restauration rapide au New-Jersey et en Pennsylvanie	1992 (avant et après la hausse du salaire minimum au New-Jersey)	Chronolog. et coupe transv. (analyse statistique basée sur une enquête,«Card test»)	Forte proportion de jeunes									>= 0
Katz et Kruger (1992)	Salariés dans la restauration rapide au Texas	1990 et 1991 (avant et après la hausse du salaire minimum fédéral)	Chronolog. et coupe transv. (analyse statistique basée sur une enquête)	Forte proportion de jeunes									+ 0,17 à + 0,26
Card (1992)	Tous les salariés, Californie	1987-1989, soit avant et après la hausse du salaire minimum en 1988	Chronolog. (analyse statistique, «Card test»)			>= 0							>= 0
Bernstein et Schmitt (2000)	Tous les salariés, États-Unis	1994 à 1998	Chronolog. (analyse statistique, «Card test»)			>0 (effet cumulé, 1994-1998)			>0 (effet cumulé, 1994-1998)				
Dolado, Kramarz, Machin, Manning, Margolis et Teulings (1996)	Tous les salariés, 4 pays d'Europe (France, Pays Bas, Espagne et Royaume-Uni)	Périodes variables	Analyse statistique, indice de Kaitz			=0 ou légèrement négatif			>= 0		«It is surprisingly hard to find strong evidence af any adverse employment effects of minimum wages (...)»		

Sources : Voir la bibliographie